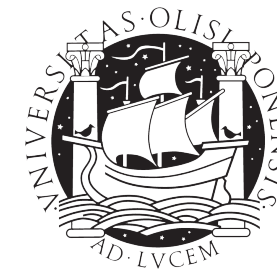


*Sérgio Fernandes Hipólito*

**A EUROPA EM BUSCA DE UMA GLOBALIZAÇÃO MAIS JUSTA  
O PAPEL DO DIÁLOGO SOCIAL TRANSNACIONAL**

*Universidade de Lisboa  
Faculdade de Letras  
Departamento de Geografia*



**A EUROPA EM BUSCA DE UMA  
GLOBALIZAÇÃO MAIS JUSTA  
O PAPEL DO DIÁLOGO SOCIAL  
TRANSNACIONAL**

*Sérgio Fernandes Hipólito*

Mestrado em Políticas Europeias



*Universidade de Lisboa*  
*Faculdade de Letras*  
*Departamento de Geografia*



**A EUROPA EM BUSCA DE UMA  
GLOBALIZAÇÃO MAIS JUSTA  
O PAPEL DO DIÁLOGO SOCIAL  
TRANSNACIONAL**

Dissertação orientada pelo  
Professor Doutor Viriato Soromenho-Marques

***Sérgio Fernandes Hipólito***

Mestrado em Políticas Europeias

-2008-

*«O erro capital (...) é crer que as duas classes são inimigas natas; como se a natureza tivesse armado os ricos e os pobres para se combaterem mutuamente (...). Elas têm necessidade uma da outra; não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital.»*

Papa Leão XIII (1891)

*«Either Europe will exist as a social Europe, or it will not exist at all. »*

Angelica Schwall-Düren (2007)

## **AGRADECIMENTOS**

Embora esta dissertação seja, pela sua finalidade académica, um trabalho individual, contei com apoios de natureza diversa que não podem nem devem deixar de ser realçados. Assim, gostaria de endereçar os meus mais sinceros agradecimentos a quem contribuiu, de forma directa ou indirecta, para a concretização deste projecto:

- ◆ ao Professor Doutor Viriato Soromenho-Marques, meu orientador científico, quero expressar um agradecimento muito especial pela disponibilidade ilimitada que manifestou para me ajudar a resolver os problemas que foram surgindo, apesar da sua agenda sobrecarregada. E, acima de tudo, pela sua amizade, interesse, dedicação, pelas críticas e sugestões tão estimulantes feitas durante a orientação.
- ◆ a toda a equipa do Escritório da OIT em Lisboa, na pessoa do seu Director Dr. Paulo Bárcia, por me terem recebido, desde o primeiro dia, com enorme disponibilidade e simpatia. A força, ajuda, e incentivo que sempre me prestaram foram fundamentais para conduzir a bom porto este desafio.
- ◆ à Dra. Ana Santos, pela amizade inextinguível, por acreditar nas minhas capacidades e pelo acompanhamento da evolução deste trabalho de forma tão entusiástica.
- ◆ aos professores que leccionaram as cadeiras de mestrado, por me desafiarem na procura de novos saberes.
- ◆ aos meus colegas e amigos de mestrado, pelo companheirismo e pela troca de opiniões que contribuíram para enriquecer esta dissertação.
- ◆ à Rita, minha namorada, pela paciência e compreensão reveladas ao longo destes meses, e um sincero pedido de desculpas pelos passeios que deixámos de dar.
- ◆ ao meu pai, à minha mãe e à minha irmã, não há palavras de agradecimento que cheguem para todo o apoio, carinho e confiança serena que sempre me transmitiram, especialmente nas horas mais difíceis. Sem eles nada disto teria sido possível.

## RESUMO

A aceleração descontrolada da internacionalização da economia, as alterações na natureza e no conteúdo do trabalho e ainda as reformas nos sistemas de produção são alguns dos desenvolvimentos recentes e interdependentes que têm contribuído para pôr em risco o Modelo Social Europeu. A presente investigação analisa a importância do diálogo social transnacional na procura de soluções inovadoras capazes de promover o progresso social e de garantir a sua repartição equitativa em benefício de todas as pessoas.

Actualmente na UE o diálogo social transnacional constitui um elemento de administração do mercado de trabalho, na medida em que os representantes dos empregadores e dos trabalhadores partilham com os poderes públicos as funções de gestão em domínios sociais centrais. Este estudo dedica especial atenção à Directiva 94/45/CE, que promove a informação e consulta dos trabalhadores de forma a reduzir o seu frequente défice de participação nos processos de decisão nos locais de trabalho.

Além disso, procede-se também à análise da Agenda do Trabalho Digno. A combinação de competitividade económica e justiça social proposta por esta ferramenta da OIT encontra, de facto, uma correspondência perfeita nos objectivos do modelo de desenvolvimento europeu, pelo que não surpreende que estas duas organizações, respeitando as suas diferenças, cooperem frequentemente na tentativa de implementar um modelo alternativo de globalização.

Da mesma forma, considerando os desafios colocados pelas alterações climáticas e pela escassez de recursos alimentares, procura-se averiguar a preponderância da cooperação entre todos os actores tendo em vista o interesse partilhado de sobrevivência. Este estudo permite concluir que o fortalecimento do diálogo social transnacional não é apenas uma forma de conferir maior legitimidade ao projecto comunitário mas constitui também um elemento fulcral para proceder à reforma dos sistemas de decisão e governação políticos.

Palavras-chave: globalização, diálogo social europeu, alterações climáticas, escassez de recursos, Trabalho Digno, Conselho de Empresa Europeu.

## **ABSTRACT**

The uncontrolled acceleration of the internationalization of economy, the changes in the nature and contents of labour and also the reform in the systems of production are some of the recent and interconnected developments that have contributed to put the European Social Model at risk. This investigation analyses the importance of transnational social dialogue in the search for innovative solutions that are able to pave the way to social progress and its equal division for the benefit of all.

Presently in the EU transnational dialogue constitutes an element in the management of labour market, as representatives of employers and employees share administrative functions with public authorities in central social domains. In this study special attention is dedicated to the Council Directive 94/45/CE, which promotes the information and consultation of employees in order to reduce their frequent deficit of participation in workplace decision-making processes.

Besides, we also provide an insight on the Decent Work Agenda. The combination of economic competitiveness and social justice proposed by this ILO tool finds a perfect correspondence in the objectives of the European development model, and so it is not surprising that these two organizations, with respect for their differences, often cooperate in the attempt to implement an alternative model of globalization.

Furthermore, taking into account the challenges placed by climate change and food shortage, we try to investigate the importance of cooperation between all actors as far as a shared interest of survival is concerned. This study allows us to conclude that the strengthening of transnational social dialogue is not just a way to legitimate the European project but it also constitutes an important element to redesign the political systems of decision and governance.

Key words: globalization, European social dialogue, climate change, food shortage, Decent Work, European Works Council.

## ACRÓNIMOS

<b>AIE</b>	Agência Internacional de Energia
<b>CECA</b>	Comunidade Europeia do Carvão e do Aço
<b>a CEE</b>	Comunidade Económica Europeia
<b>o CEE</b>	Conselho de Empresa Europeu
<b>CEEP</b>	Centro Europeu das Empresas de Participação Pública
<b>CES</b>	Confederação Europeia de Sindicatos
<b>CESE</b>	Comité Económico e Social Europeu
<b>CGTP</b>	Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses
<b>ECOSOC</b>	Conselho Económico e Social das Nações Unidas
<b>EEE</b>	Espaço Económico Europeu
<b>EIRO</b>	Observatório Europeu de Relações Industriais
<b>EUROFOUND</b>	Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho
<b>EMN</b>	Empresa Multinacional
<b>FAO</b>	Organização das Nações Unidas para a Alimentação
<b>FEDER</b>	Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional
<b>FMI</b>	Fundo Monetário Internacional
<b>FSE</b>	Fundo Social Europeu
<b>GEN</b>	Grupo Especial de Negociação
<b>IDE</b>	Investimento Directo Estrangeiro
<b>ODM</b>	Objectivos de Desenvolvimento do Milénio
<b>OIT</b>	Organização Internacional do Trabalho
<b>OMC</b>	Organização Mundial do Comércio
<b>ONU</b>	Organização das Nações Unidas
<b>PAC</b>	Política Agrícola Comum
<b>PME</b>	Pequenas e Médias Empresas
<b>RSE</b>	Responsabilidade Social das Empresas
<b>SDN</b>	Sociedade das Nações
<b>UE</b>	União Europeia
<b>UEAPME</b>	União Europeia de Artesanato e das PME
<b>UGT</b>	União Geral de Trabalhadores
<b>UNCTAD</b>	Conferência das Nações Unidas sobre o Comércio e o Desenvolvimento
<b>UNICE</b>	União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa



# ÍNDICE GERAL

AGRADECIMENTOS.....	II
RESUMO .....	III
ABSTRACT .....	IV
ACRÓNIMOS .....	V
ÍNDICE GERAL .....	VI
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	VII
ÍNDICE DE QUADROS.....	VIII
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	IX

INTRODUÇÃO .....	1
------------------	---

<b>1 – PERSPECTIVAS TEÓRICAS SOBRE A GLOBALIZAÇÃO .....</b>	<b>4</b>
1.1 O que é a globalização?.....	4
1.2 As mudanças nas estruturas do trabalho.....	10
1.3 A importância das Empresas Multinacionais no processo de globalização .....	15

<b>2 – O TRUNFO DA UNIÃO EUROPEIA PERANTE A GLOBALIZAÇÃO.....</b>	<b>21</b>
2.1 Competitividade, flexigurança e o Modelo Social Europeu .....	21
2.2 O diálogo social europeu: uma ferramenta indispensável .....	26
2.3 A evolução do diálogo social europeu .....	29
2.3.1 <i>A desilusão dos anos 70</i> .....	29
2.3.2 <i>O impulso de Delors</i> .....	33
2.3.4 <i>A consagração definitiva</i> .....	36

<b>3 – OS NOVOS DESAFIOS À SOBREVIVÊNCIA DA CIVILIZAÇÃO HUMANA E O PAPEL DO DIÁLOGO SOCIAL .....</b>	<b>43</b>
3.1 As alterações climáticas.....	43
3.2 A escassez de recursos alimentares .....	47
3.3 O papel do diálogo e da cooperação .....	50

<b>4 – A IMPORTÂNCIA DA AGENDA DO TRABALHO DIGNO DA OIT .....</b>	<b>54</b>
4.1 O que é a Agenda do Trabalho Digno?.....	54
4.2 A Agenda do Trabalho Digno e a matriz social europeia: uma aliança perfeita .....	62

<b>5 – O PAPEL DOS CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS NA PROCURA DE UMA GLOBALIZAÇÃO MAIS JUSTA .....</b>	<b>66</b>
5.1 Como surgiu a Directiva 94/45/CE?.....	66
5.2 Os CEE e o reforço da posição dos trabalhadores no seio das multinacionais.....	69
5.3 A necessidade de reforma da Directiva .....	76
5.4 O caso «Renault-Vilvoorde» .....	80

<b>6 — CONCLUSÃO .....</b>	<b>85</b>
----------------------------	-----------

<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>91</b>
<b>ANEXO .....</b>	<b>100</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

*Figura 1 – Jacques Delors, o Presidente da Comissão Europeia que conduziu as negociações da adesão de Portugal à CEE.....35*

*Figura 2 – Na Indonésia, a polícia local utilizou canhões de água para dispersar indivíduos que se manifestavam em frente ao parlamento nacional contra o aumento do preço dos alimentos .....50*

*Figura 3 – Juan Somavia, Director-Geral da OIT desde Março de 1998 .....57*

*Figura 4 – No dia 11 de Março de 1997, mais de dez mil trabalhadores vindos de Portugal, Espanha, França e Eslovénia participaram numa manifestação em frente à sede da Renault em Paris .....82*

## ÍNDICE DE QUADROS

*Quadro 1 – Existência de Conselhos Económicos e Sociais Nacionais permanentes ou de outras estruturas semelhantes de diálogo social.....* 65

*Quadro 2 – EMN/Grupos abrangidas/os pela Directiva, em relação à constituição de CEE .....* 76

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 1 – Boa ou muito boa conciliação entre horas de trabalho e compromissos familiares/sociais (em %)</i> .....	8
<i>Gráfico 2 – Evolução do IDE com origem nos países em desenvolvimento e em transição</i> .....	18
<i>Gráfico 3 – Emissões de carbono globais no período 1950-1995</i> .....	45
<i>Gráfico 4 – Número de CEE activos (distribuídos pelo país de origem da administração)</i> .....	70
<i>Gráfico 5 – Percentagem de CEE activos, segundo o número de trabalhadores empregados</i> .....	78

## **INTRODUÇÃO**

Embora a Europa seja hoje um espaço de paz e bem-estar como poucos, ela tarda em encontrar resposta para os novos desafios colocados pela globalização. Na verdade, o Velho Continente tem vindo a perder competitividade no processo cada vez mais acelerado de integração económica à escala mundial, e diversas conquistas civilizacionais, tais como o Modelo Social Europeu, parecem estar, por isso, em causa. Porém, «ao contrário do que a Comissão pensa e afirma pelos seus actos, a maioria dos europeus não está disposto a aceitar um crescimento conseguido à custa do sacrifício de direitos sociais e de menor coesão territorial» (Soromenho-Marques, 2006b: 126). Além disso, os cidadãos parecem também não esquecer que a consolidação da Europa no contexto internacional da segunda metade do século XX teve como base um equilíbrio entre as políticas económicas e sociais.

A dissertação que agora se apresenta pretende demonstrar que, num contexto marcado pela globalização orientada para o mercado, é necessário promover uma fase seguinte de construção de dinâmicas políticas transnacionais que representem a vontade dos cidadãos (Buckley et al, 2006). O diálogo social europeu pode, de facto, desempenhar um papel inestimável na salvaguarda de todos os interventores e no estabelecimento de um compromisso mutuamente aceitável entre a necessária desregulamentação e a protecção dos direitos e dos interesses dos trabalhadores (Bélier, 1995).

De facto, a evolução do trabalho nas últimas décadas, aliada a uma revolução tecnológica, tem conduzido a profundas alterações das condições de trabalho e, conseqüentemente, das suas exigências. Estas questões têm sido responsáveis por problemas diversos, cujas repercussões tanto se fazem sentir sobre o indivíduo (na sua vida profissional e social), como sobre o próprio sistema produtivo. Contudo, actualmente os sindicatos sentem dificuldades em desempenhar o seu papel de catalisadores dos direitos laborais e sociais. Os

actores do mundo sindical europeu, inseridos num contexto de globalização económica, têm necessariamente que alterar o seu modelo tradicional de actuação, considerando as implicações das suas acções a um nível mais vasto, e encetando um forte relacionamento com as estruturas homólogas de outros países.

Tentaremos nesta dissertação demonstrar a importância que o diálogo social transnacional assume num dos grandes desafios que se colocam à União Europeia, nomeadamente a procura de um novo equilíbrio entre a eficiência do mercado e a justiça social. Ao mesmo tempo, será também abordada a importância do apoio da UE para que as organizações sindicais consigam contrariar a supremacia económica, política e social das empresas multinacionais. Em última análise, pretende-se demonstrar que a aposta num diálogo social europeu mais dinâmico e interventivo, ao representar a integração em ambiente de trabalho de um dos mais relevantes direitos de cidadania, pode, acima de tudo, desempenhar um papel crucial no ajustamento estrutural da globalização.

A presente dissertação está dividida em três partes. Os dois capítulos iniciais da primeira parte apresentam um enquadramento teórico do processo de globalização, procurando situar a temática do diálogo social transnacional no contexto de um mundo em rápida e constante mudança. É ainda feita especial referência às alterações no mundo do trabalho e ao papel estruturante das multinacionais. No final da primeira parte apresenta-se a forma específica como a Europa “sente” a globalização, e analisa-se o papel do diálogo social europeu como forma de minimizar as consequências negativas decorrentes deste processo.

A segunda parte, correspondente aos capítulos três, quatro e cinco, analisa as três dimensões que obrigam a União Europeia a apostar na dinamização do diálogo. Em primeiro lugar, os desafios à sobrevivência da civilização humana colocados pelas alterações climáticas e pela escassez de recursos tornam indispensável uma maior cooperação entre todos os actores. Contudo, a União sabia que dificilmente poderia vencer sozinha o combate por uma globalização mais justa, pelo que se aliou à OIT com vista a promover a

efectividade dos direitos sociais fundamentais e também a reforçar as fundações do diálogo social. Por fim, a escolha de lançar um olhar sobre a Directiva 94/45/CE prende-se com a natureza verdadeiramente crucial dos mecanismos de informação e consulta dos trabalhadores nas relações industriais europeias a longo prazo.

O capítulo seis apresenta a conclusão, onde se procurou realçar os resultados mais relevantes de acordo com os objectivos da dissertação. Além disso, são também traçadas algumas perspectivas de prolongamento do estudo deste tema.

## **1 – PERSPECTIVAS TEÓRICAS SOBRE A GLOBALIZAÇÃO**

Por ser um conceito existente em todas as principais línguas do mundo, a definição objectiva de «globalização» está longe de ser consensual. Este é um debate vibrante que ocorre em vários meios e que divide opiniões, estando ainda profundamente ligado a interesses, convicções e ideologias (Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização, 2005). Na verdade, a globalização corre o risco de se tornar, se tal ainda não tiver acontecido, no *cliché* dos nossos tempos: a grande ideia utilizada para justificar tudo e o seu contrário (Held et al, 2005).

### **1.1 O que é a globalização?**

Poucos estudos teóricos oferecem uma narrativa histórica coerente que faça uma distinção entre os eventos que são transitórios ou imediatos e os que assinalam a emergência de uma conjuntura sem precedentes capaz de alterar a natureza e forma da civilização humana. Parece certo, no entanto, que a globalização é um fenómeno que está a revolucionar todas as áreas da vida humana, convidando-nos a rever os nossos pontos de partida e os nossos instrumentos de análise para continuar a proporcionar explicações plausíveis que ajudem a compreender a mudança social (Soromenho-Marques, 2001b). No limite, a globalização é considerada uma força irresistível e benéfica que trará a prosperidade económica a todos os habitantes do mundo. Para outros, ela é a fonte de todos os males contemporâneos.

Ainda que não haja um consenso relativamente ao momento preciso em que a globalização terá surgido, aos poucos parece verificar-se algum assentimento entre autores de concepções e análises distintas relativamente a uma importante conjuntura histórica que terá marcado o início do sistema mundial moderno. Há mais de cinco séculos, a era dos Descobrimentos, iniciada pelos portugueses depois de um longo processo de inovação científica,



tecnológica e geoestratégica, abriu a porta para a comunicação entre as várias regiões do mundo. O projecto de expansão marítima de Portugal, cujo objectivo principal era criar uma alternativa ao monopólio comercial que Veneza detinha na época<sup>1</sup>, colocou o nosso país no papel de primeira potência global, com uma hegemonia política e comercial sem antecedentes.

Devezas e Modelski (2008) fazem uma interessante ressurreição dos ciclos longos de Kondratieff para justificar o papel pioneiro dos portugueses no movimento de globalização. De facto, as anteriores ondas K de expansão económica eram baseadas em progressos tecnológicos acidentais e numa reduzida intervenção da ciência. Porém, os Descobrimentos portugueses foram justamente baseados na ciência. Com efeito, o esforço levado a cabo pelo Infante D. Henrique para juntar em Sagres mestres nas artes e ciências marítimas foi fundamental para criar novos métodos de navegação. Ao mesmo tempo, a invenção do astrolábio e do quadrante possibilitaram o desenvolvimento de mapas mais fiáveis e, em último lugar, a evolução da engenharia naval permitiu adaptações que melhoraram decisivamente a navegabilidade das embarcações. Assim, segundo Devezas e Modelski (2008, 35) «as Descobertas iniciadas pelos portugueses foram mais modernas e mais revolucionárias, lançando as bases de uma rede de integração económica mundial sem precedentes.»

Contudo, parece claro que a globalização dos nossos dias é marcada por características substancialmente diferentes das que se verificavam anteriormente (Adda, 1997). Efectivamente, todas as consequências que sentimos hoje, independentemente do juízo que façamos delas, resultam directamente do profundo impacto da Revolução Tecnológica e, mais especificamente, da implementação das novas tecnologias de informação e comunicação. É em grande parte devido a estas inovações que podemos compreender a recente evolução no quadro político e económico mundial, bem

---

<sup>1</sup> Os motivos de ordem religiosa estavam também bastante presentes. Apesar do fim da Reconquista, persistia o espírito da Cristianização dos povos muçulmanos. O cronista Gomes Eanes de Zurara, na sua "Chronica do Descobrimento e Conquista da Guiné" (1481), referiu que uma das principais motivações que guiava os reis portugueses era «o grande desejo que havia de acrescentar em a santa fé do nosso senhor Jesus Cristo, o trazer a ela todas as almas que se quisessem salvar.»

como as circunstâncias que cada vez mais colocam em causa a tradicional soberania jurídico-política do Estado-nação (Amaro, 2008). Estamos hoje perante uma globalização “aterritorial” que envolve uma complexa e permanente “desterritorialização” do poder político.

Assim, a partir dos anos 70 do século XX o mundo “encolheu”, e esse facto alterou bruscamente o *modus vivendi* de diversas sociedades. Anthony Giddens (1996: 64) define a globalização como uma «intensificação das relações sociais a nível mundial que liga realidades distantes de tal modo que acontecimentos locais são formados por eventos que ocorrem a muitos quilómetros de distância e vice-versa.» Na mesma linha, Manuel Castells (2002) descreve a globalização como a emergência de uma «sociedade em rede» que não tem precedentes históricos.

Mas o impacto da globalização não se resume apenas às instituições responsáveis pela governação. As transformações no terreno da educação, do ambiente, da política e da cultura, entre muitos outros, são de tal magnitude que, apesar das infinitas interconexões entre todos os âmbitos de análise, cada um deles adquire suficiente autonomia para gerar linhas de investigação com grande capacidade de produção intelectual e de circulação de teorias (Giddens, 2002). Esta inter-conectividade entre os habitantes do mundo inteiro, suportada pela tecnologia informática, cria a sensação de que fazemos parte de uma mesma comunidade global, tornando possível a organização flexível de relações sociais independentes dos territórios. Um dos elementos mais distintivos que marca a forma como sentimos a globalização prende-se, justamente, com a emergência de redes complexas de relações entre as comunidades, Estados, instituições internacionais e actores não governamentais que constituem a ordem global. Estas redes, que se sobrepõem, reflectem os padrões de desigualdade e hierarquia previamente existentes, ao mesmo tempo que geram novos padrões de inclusão e exclusão, novos vencedores e novos derrotados (Silva, 2007).

A globalização também pode ser analisada através de uma óptica com enfoque na dimensão económica. A partir dos anos 70, a economia mundial, exceptuando alguns períodos de duração variável, tem vivido um período de

crescimento muito significativo devido à unificação dos mercados de serviços, de bens e de capitais. Esta economia mundializada tende a romper os quadros nacionais de regulação. Segundo Rebelo (2004), embora seja errado decretar a morte do poder regulador do Estado-nação, com a globalização as políticas económicas nacionais são hoje condicionadas em quase toda a sua totalidade pela esfera “mega-económica”<sup>2</sup>. Numa palavra, a enorme dificuldade para deter os fluxos do capital internacional reduziu drasticamente a capacidade dos governos nacionais para estabelecer prioridades económicas. Além disso, a diminuição das restrições quantitativas e de tarifas aduaneiras no comércio global, a que se poderá somar a crescente liberalização do movimento de capitais, contribuíram de forma decisiva para esta recente tendência da economia internacional (Rodrigues, 2001).

Assim, ao longo das últimas três décadas, a relação entre Estado e mercado atingiu um estágio de desenvolvimento inédito. Como é frequentemente argumentado, não se trata de uma relação voluntariamente escolhida, nem é o resultado pretendido de políticas governamentais (Auer, 2008). Em contraste, a globalização ajuda a explicar as razões pelas quais os Estados perderam o seu poder para prosseguir políticas Keynesianas<sup>3</sup>, para controlar o nível de desemprego e para cobrar impostos a cidadãos, empresas e capital. De facto, a globalização tende a transcender a lógica de um sistema interestatal, que substitui por uma lógica de redes transnacionais (Moniz, 2008).

Esta intensificação dramática da actividade económica internacional – que, segundo Castells (2002) foi multiplicada por 17 vezes em pouco mais de

---

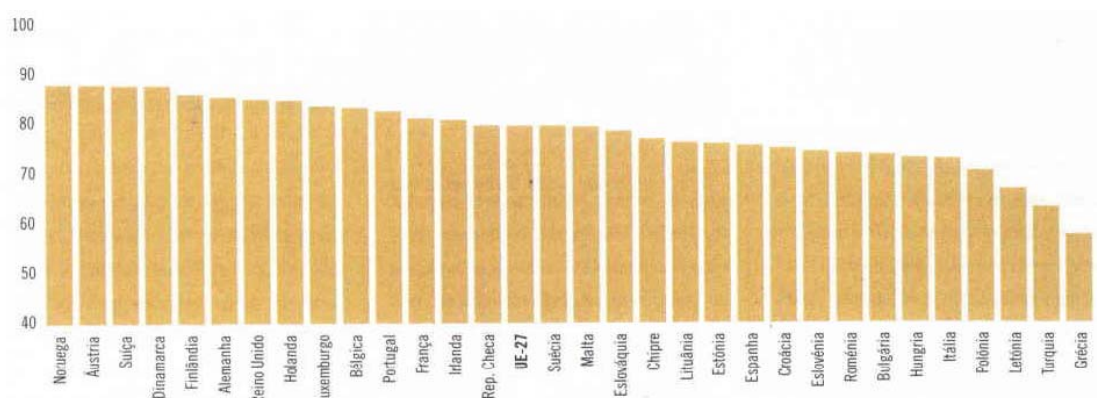
<sup>2</sup> A globalização veio condicionar o papel atribuído ao Estado, mas segundo o relatório da Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização (2005: 13), «embora [ela] reduza o poder e a autonomia dos Estados de várias formas, os Estados – particularmente os poderosos – continuam a exercer uma influência importante na governação global através das suas próprias políticas e comportamentos e das suas decisões nas agências intergovernamentais.» Justifica-se, assim, o aumento do número de organizações supranacionais para resolver os problemas colocados pela globalização, como forma de devolver aos Estados algum do poder regulador que têm perdido.

<sup>3</sup> A escola de pensamento económico Keynesiana tem origem num livro escrito por J. M. Keynes, *“Teoria Geral do Emprego, Juros, e Moeda”*. Os seus defensores acreditam que cabe ao Estado corrigir as falhas do mercado, através de uma intervenção em áreas fundamentais tais como a criação de emprego e a concessão de benefícios sociais que garantam à população um padrão mínimo de vida. Por esta razão, o Keynesianismo ficou conhecido como o “Estado de Bem-Estar Social” e foi originalmente adoptado pela política económica do presidente norte-americano Roosevelt, nos anos 30 do século XX.

30 anos – produziu, certamente, uma melhoria da afectação global de recursos, através de uma mobilização mais eficiente de capital, de conhecimento e de competências, e não apenas nos países mais ricos. Da mesma forma, originou um elevado crescimento económico nos últimos vinte anos, como se poderá verificar através da evolução do produto *per capita* mundial medido em Paridades do Poder de Compra (PPC), que terá quase duplicado neste período (Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização, 2005).

O aparecimento de sistemas de produção globais impulsionou a circulação de fluxos crescentes de Investimento Directo Estrangeiro (IDE) criando novas oportunidades de crescimento e industrialização nos países em vias de desenvolvimento. Na Ásia, por exemplo, esse crescimento permitiu a mais de 200 milhões de pessoas saírem da pobreza numa só década (Kynge, 2006). Também os indicadores relativos à produtividade evoluíram de forma bastante positiva, o que faz com que um cidadão, em média, dedique menos horas de trabalho para ter acesso ao mesmo tipo de bens consumidos há um ou dois séculos (Moniz, 2008).

**Gráfico 1:** Boa ou muito boa conciliação entre horas de trabalho e compromissos familiares/sociais (em %)



Fonte: European Working Conditions Survey, 2005.

Se, em termos gerais, a globalização favoreceu o crescimento do produto *per capita*, os dados empíricos disponíveis sugerem que a redução da pobreza em valores absolutos tem vindo a concretizar-se a ritmos muito lentos e geograficamente muito diferenciados (Buckley et al, 2006). O aumento da

riqueza não foi acompanhado pela correcção das injustiças sociais. Na Índia, por exemplo, apesar das elevadas taxas de crescimento económico que se têm verificado desde 1994, a distribuição de riqueza não atingiu ainda um nível satisfatório, o que resulta num elevado número de indivíduos que se mantêm em situação de pobreza extrema e analfabetismo (FMI, 2005). «À escala mundial, estamos há décadas a viver um período em que os sectores económicos, políticos e ideológicos que ascenderam a uma posição dominante promovem activamente a debilitação e o apagamento da dimensão social do desenvolvimento» (Barata-Moura, 2008: 4). Com efeito, a população mundial em situação de pobreza absoluta aumentou mesmo durante os anos 90: se em 1987, cerca de 880 milhões de pessoas viviam com menos de um dólar por dia, em 1999 poderiam ser encontradas mais de 940 milhões nessa situação (Social Watch Report, 2007). Gerou-se, assim, uma situação paradoxal na distribuição contemporânea do rendimento: o fosso das desigualdades tem aumentado não só entre diferentes países mas também no interior deles.

A globalização potenciou, assim, o enfraquecimento da coesão social, na medida em que se tem desenvolvido o sentimento de que apenas alguns retiram benefício das suas vantagens. De facto, segundo Adda (1997) certas forças de integração na economia mundial provocam uma forte pauperização e decomposição social, o que levou à redução das oportunidades para as famílias mais pobres, diminuindo também a mobilidade social, tal como se tem verificado, por exemplo, nos EUA<sup>4</sup>. Outro caso típico apresentado é o dos países latino-americanos, cuja crescente integração na economia mundial tem sido acompanhada de padrões de elevada desigualdade na distribuição do rendimento, sem tendências visíveis de inversão (Silva, 2007).

A globalização e o crescimento *per capita* a ela associado criaram, pois, perigosas assimetrias económicas e sociais, continuando a circunscrever a abertura de oportunidades a um número reduzido de indivíduos. Desta forma,

---

<sup>4</sup> Segundo Cravinho (2007: 19), «a paisagem social nos EUA é deficiente pelos altos níveis de desigualdade nas dimensões fundamentais do bem-estar. Mais importante, as novas dinâmicas do modelo socioeconómico dos EUA estão a combinar factores domésticos e globais, de tal forma que a desigualdade estrutural está a crescer fortemente, ao mesmo tempo que a mobilidade social baixa. Isto é um signficante desmoranar da ética e ideologia inerentes ao *American Dream*.»

torna-se indispensável proceder à regulação da globalização e à promoção da sua dimensão social. A construção de alternativas em que se reduza ao máximo a desordem e a ingovernabilidade sociopolítica, potenciando a equidade e a solidariedade no contexto da globalização, é um dos maiores problemas com que a humanidade se depara (Jenkins et al, 2007).

## **1.2 As mudanças nas estruturas do trabalho**

A partir do século XIX, com o advento da industrialização, a situação profissional dos trabalhadores degradou-se fortemente<sup>5</sup>, o que conduziu a um processo de conflitos laborais sem precedentes, envolvendo um aumento da regularidade das greves, o radicalismo político e o uso da violência social, sobretudo nos países industrializados da Europa ocidental. A questão mobilizou, para além do sindicalismo operário, as forças políticas identificadas com o comunismo e o socialismo (Hobsbawm, 1996). Como resultado, depois de várias décadas de manifestações, greves e até acções violentas, a legislação do trabalho começou a ser aceite pelos detentores dos meios de produção e imposta pelo Estado como uma concessão de direitos aos trabalhadores capaz de acalmar a luta de classes<sup>6</sup>.

Naturalmente, era difícil admitir-se que um sistema inteiro de protecção ao operariado dependesse da aquiescência espontânea dos empregadores, sem dotar as medidas que o constituíam de um carácter imperativo (Mateus, 2003). Na generalidade, a legislação do trabalho foi aceite pelos detentores dos meios de produção e pelos diversos Estados como uma forma de atenuar a luta de classes através do reconhecimento de direitos à classe operária

---

<sup>5</sup> No auge da Revolução Industrial, os trabalhadores eram vítimas de condições laborais desumanas. Os salários não asseguravam uma existência digna e as jornadas de trabalho estendiam-se até às 17 horas diárias. Férias, descanso semanal e aposentação eram direitos que não existiam. Além disso, a poluição ambiental e sonora, o êxodo rural e o crescimento desordenado das cidades também afectaram profundamente os operários. Apesar de perseguidos pelas autoridades policiais, os movimentos sindicais, inspirados, na época, pelas ideologias anarquistas, comunistas e socialistas, lideraram as lutas dos trabalhadores.

<sup>6</sup> Embora tivessem existido circunstâncias locais específicas que conduziram a estas greves, muitas delas foram fortemente influenciadas por acontecimentos políticos e influenciaram, por sua vez, a política nacional e internacional.

(Mateus, 2003). Interessava, sobretudo, ao poder político tomar a iniciativa nesta matéria para conseguir controlar o ritmo e a abrangência das novas regras, e para afastar os trabalhadores da atracção pelo socialismo nas suas formas mais extremas<sup>7</sup>.

Com a posterior evolução das relações laborais ao longo de várias décadas, o mundo do trabalho nas sociedades modernas passou, então, a caracterizar-se fundamentalmente pela linearidade. Os postos de trabalho, sobretudo no contexto europeu, eram estáveis; as funções e tarefas pedidas ao trabalhador estavam claramente definidas; os formatos e critérios de progressão nas carreiras eram transparentes e razoavelmente previsíveis e o trabalhador tinha uma boa capacidade de previsão dos níveis salariais a que poderia almejar, de acordo com a sua formação e local de inserção laboral (Kaufman, 2004). Devido a estas mudanças, o trabalho foi reforçando até aos nossos dias a sua capacidade de estruturar as sociedades ao tornar-se, por excelência, a actividade que coloca os indivíduos em interacção e que atribui sentido e utilidade social às suas vidas. «O trabalho é espaço de socialização, com troca de experiências e vivências (...) que se repercutem nos comportamentos e na acção geral dos indivíduos. [É] seguramente um fortíssimo factor de inclusão» (Silva, 2007: 458). Na verdade, com a consagração dos modelos estatais de bem-estar social, o trabalho tornou-se mesmo o ponto nevrálgico do estatuto de cidadão e um dos principais sustentáculos do próprio sistema democrático.

Como seria de esperar, a globalização não deixou também de colocar as estruturas do trabalho perante inéditas dificuldades, imprimindo sensíveis alterações à figura do trabalhador. O padrão tradicional das relações laborais, derivado da revolução industrial, entrou em ruína acelerada e, em algumas áreas, foi já mesmo ultrapassado. Se a globalização, por um lado, tem sido responsável pela circulação, à escala mundial, de bens e capitais, também se

---

<sup>7</sup> Os governantes dos países ocidentais queriam evitar a todo o custo que o exemplo da Revolução Bolchevique de 1917 se propagasse a outros territórios. Os teóricos do socialismo revolucionário propunham abolir o sistema capitalista e lançar uma revolução liderada pelo operariado que apostasse na nacionalização dos principais meios de produção, no monopólio do comércio externo e no planeamento central da economia, o que deveria gerar, em última análise, a extinção natural do próprio Estado.

tem traduzido, por outro, numa distribuição, à mesma escala, dos postos de trabalho disponíveis. Desta forma, os trabalhadores encontram-se hoje numa situação competitiva sem precedentes (Kovács, 2008).

A precaridade do trabalho surge sustentada por uma alegada inevitabilidade de liberalização estrutural e organizacional da economia, a que é associado um novo paradigma que dá como velha e caduca a regulamentação colectiva e o próprio direito do trabalho<sup>8</sup>. Em primeiro lugar, o novo sistema de comunicações e a sua difusão por todo o mundo do trabalho revolucionaram profundamente a ideia de organização, de gestão e de supervisão. O uso destas tecnologias diminuiu as distâncias e criou espaços virtuais que estão longe da ideia clássica de rigidez do local de trabalho. Assim, os processos de coordenação à distância e em tempo real do trabalho e da produção tornaram-se realidade (Rebelo, 2004).

A informatização/robotização da actividade produtiva teve um papel relevante na reorganização do trabalho por via da automatização, nomeadamente na redução do tempo de trabalho e, no caso das actividades industriais, pela substituição “rentável” dos activos humanos por uma força de trabalho automatizada cada vez mais numerosa. Por outras palavras, as novas tecnologias, ao aumentarem a viabilidade das transacções económicas no mundo inteiro, produziram o duplo efeito de aumentar exponencialmente a capacidade de produção diminuindo a necessidade de mão-de-obra e destruindo postos de trabalho (Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização, 2005).

Grande parte do conjunto de trabalhadores, cuja maioria antes se enquadrava na designada classe operária e que está hoje na área dos serviços, confronta-se com o desaparecimento de postos de emprego quer pela desadequação das suas qualificações profissionais quer devido ao emagrecimento, deslocalização, fusão ou simples falência das empresas

---

<sup>8</sup> Muitas vezes, este novo paradigma, que se centra na flexibilidade das formas de trabalho, enfraquecendo a posição dos trabalhadores, é visto como “natural”, ou seja, como a única forma de manter a competitividade numa era marcada pela globalização económica. Esta inevitabilidade não é universalmente aceite: o ponto controverso está no limite admissível da flexibilização (chamada racional) de ajustamento das leis do trabalho ao aperfeiçoamento técnico dos meios de produção e às crises sócio-económicas que possam abalar a segurança e a continuidade das relações de trabalho.



(Moniz, 2007). Na prossecução de custos diminutos de forma a maximizar os lucros, as empresas muitas vezes deslocalizam a sua produção ou reduzem o número de trabalhadores, sem pensarem no impacto que essas políticas têm na comunidade em que estão inseridas.

O drama da situação reside no facto de, na sua maioria, estes desempregados serem dificilmente reconvertíveis nos mercados de trabalho da economia moderna. São trabalhadores que, por motivos de idade e/ou por ausência de qualificação profissional, se defrontam com graves problemas de regresso à vida activa por não reunirem as habilitações necessárias para acederem às profissões que o mercado foi criando numa conjuntura economicista orientada pela globalização das necessidades e dos produtos (Silva, 2007).

O aumento da concorrência global tem também levado os empregadores a descurarem o efectivo cumprimento da legislação do trabalho, recorrendo muitas vezes ao trabalho informal, intermitente, à tarefa, e sem nenhuma segurança (Auer, 2008). As empresas procuram estabelecer-se ou subcontratar operações (de produção ou de serviços de vendas) em países e regiões onde podem explorar trabalho e recursos baratos, no seguimento da política cada vez mais premente de flexibilidade e redução de custos. Neste tipo de acordo, o principal contratante confia a uma ou várias empresas a produção de partes, de submontagens ou a provisão de serviços industriais adicionais que são necessários para a finalização do produto final, o que lhes permite atingir níveis mais elevados de especialização em determinados campos e sectores (Auer, 2008). Por exemplo, nas indústrias de alta tecnologia (electrónica, semicondutores, etc.), as peças e componentes que não envolvem uma actividade especializada são produzidos por sucursais das empresas geralmente instaladas em países em vias de desenvolvimento. A maior parte das actividades de investigação e de desenvolvimento que recorrem às tecnologias sofisticadas é ainda executada nos países industrializados, mas este facto tem tendência a mudar graças ao forte investimento em sectores de ponta que tem sido feito em países como a Índia ou o Paquistão (Kaufman, 2004).

Neste processo, os gestores não olham a meios para reduzir as despesas com os trabalhadores e com a produção, à luz duma alegada competitividade «cada vez mais necessária». A localização do investimento faz-se hoje preferencialmente em função de factores de atracção como a remuneração e a qualificação da mão-de-obra, a qualidade dos fornecedores locais e as acessibilidades. Por seu lado, em vários locais a regulamentação laboral e ambiental é suspensa, num esforço para atrair o máximo de investimento estrangeiro possível. É, portanto, de prever, face à grande mobilidade do capital, a continuação da vaga de reestruturações e realocações à escala mundial, polarizando funções e aprofundando especializações produtivas, em função das vantagens competitivas de cada região (Silva, 2007).

As reestruturações colocam, pois, inúmeros problemas aos trabalhadores, às suas famílias, aos sindicatos e às comunidades locais. Mais especificamente, os trabalhadores que ficam sujeitos ao desemprego não necessitam exclusivamente de uma indemnização pelo fim dos seus vínculos laborais. Carecem, sobretudo, de urgente apoio e assistência na procura de novos empregos, o que só poderá ser alcançado se lhes for possibilitado o acesso à educação e formação profissional num contexto de políticas activas de trabalho<sup>9</sup> (Cravinho, 2007). As economias mais lentas a impulsionarem a reconversão dos seus trabalhadores às novas condições da concorrência internacional acabarão por verificar a persistência de taxas de desemprego mais elevadas.

Embora os efeitos da globalização não possam ser determinados à partida, parece óbvio que eles põem em causa as formas de compreensão das realidades actuais. As consequências que advêm deste fenómeno tão complexo são perigosas e não se restringem somente ao mundo laboral. Pelo contrário, derivam também dele. Por exemplo, na sequência de encerramento

---

<sup>9</sup> As políticas activas do mercado de trabalho (em oposição às políticas passivas) visam promover uma mais rápida e eficiente transição do desemprego para o emprego, através da adequação das características da população activa às necessidades da procura por parte das empresas e do aumento da eficiência com que os trabalhadores procuram novos empregos. Nos países europeus, as políticas activas de emprego são financiadas, em grande parte, pelo orçamento comunitário. Sobre este assunto cf. Centeno e Novo, 2008.

de postos de trabalho podem dar-se significativos movimentos migratórios, originando despovoamento e o incremento de processos de desagregação social<sup>10</sup> (Giddens, 2002).

O espectro da redução efectiva dos postos de trabalho disponíveis, a crescente precariedade das relações laborais e a insegurança das carreiras profissionais conduzem, pois, à necessidade de repensar o que é o trabalho. O funcionamento actual da economia global sofre de um desequilíbrio profundo que não é aceitável nem no plano político nem no plano ético. «Não se pode, no entanto, concluir que a situação ideal seria regressar aos modelos de organização do trabalho de há vinte ou trinta anos» (Soromenho-Marques, 1998: 7). É necessário, sim, criar uma alternativa válida aos problemas dos nossos dias, conjugando os esforços que são essenciais para reduzir e superar as desigualdades sociais que limitam a cidadania e põem em causa a sustentabilidade das sociedades em que vivemos. É indispensável envolver os parceiros sociais numa nova dinâmica de diálogo social para a produção de um padrão de modernização equilibrado e adequado aos interesses de todos os actores no mercado de trabalho (Silva, 2007). Só assim se poderá pôr fim a uma das críticas mais recorrentes à globalização: a excessiva influência das multinacionais que, como se tentará demonstrar seguidamente, condicionam decisivamente o desenvolvimento da actividade económica internacional.

### **1.3 A importância das Empresas Multinacionais no processo de globalização**

Há algumas décadas atrás, as empresas estavam protegidas da turbulência em espaços nacionais bem determinados. Os produtos importados por cada país eram rigorosamente controlados, através do estabelecimento de taxas aduaneiras, quotas e proibições. A isto somava-se muitas vezes o apoio

---

<sup>10</sup> Representando o trabalho um importante vector da dignidade social, é natural que nos estudos consagrados a este tema seja equacionada a questão da intervenção social, uma vez que a maioria das análises neste âmbito mostram que a desestabilização dos quadros sociais empurra os trabalhadores para uma situação de precariedade.

estatal, o que conferia a várias empresas uma vantagem competitiva relativamente aos produtos provenientes de outros países (Adda, 1997).

Ao invés, no presente, a grande mobilidade do capital, a procura de lucros mais elevados e mais rápidos, o desmantelamento das barreiras comerciais e as possibilidades criadas pelas novas tecnologias de informação e comunicação contribuíram para alterar a natureza das relações entre as empresas e no seio das mesmas. O antigo paradigma de empresa, organizada de maneira piramidal, isto é, em que a informação era tratada de forma vertical, cedeu o lugar a uma estrutura mundial em forma de rede, em que as relações se processam horizontalmente, o que possibilita a capacidade de trabalhar como uma unidade em tempo real e à escala planetária (Held et al, 2005). Às empresas que baseiam o seu modo de funcionamento neste modelo dá-se o nome de “empresas multinacionais” (EMN).

Se, já em 1913, Rosa Luxemburg referia que o capitalismo necessita continuamente de se expandir territorialmente para dispor de um mercado “exterior”, verificou-se depois que a segunda metade do século XX ficou marcada pelo crescimento das EMN, que operam hoje de forma quase independente dos interesses dos Estados-nação em que se instalam. A procura de novos mercados é, pois, uma característica deste novo modelo económico que se vem desenvolvendo nas últimas décadas, permitindo a transferência das actividades das EMN para sistemas de produção de menor custo (Moniz, 2008). No entanto, elas são extremamente selectivas nas suas decisões de investimento, apoiando-se geralmente na exploração de dinâmicas internas pré-existentes. Como as EMN representam uma oportunidade para aumentar o emprego e melhorar o equilíbrio das balanças nacionais de pagamentos, muitos Estados esforçam-se por criar um ambiente favorável ao investimento.

As estratégias concorrenciais das EMN aproveitaram a revolução nos transportes e nas tecnologias de informação para estabelecerem redes de produção global e de comércio, de forma a explorarem as oportunidades criadas pelos diferenciais entre os diversos países. A emergência de um sistema global de produção encorajou os países a especializarem-se em

diferentes ramificações ou níveis do processo produtivo dentro de uma indústria específica. Estes novos desafios geraram uma enorme pressão nas empresas para reestruturarem as suas operações, o que ocorreu de diversas formas: fusões e aquisições, particularmente entre empresas de diferentes países; racionalização e divisão de tarefas; alargamento a novos tipos de negócios; aumento da subcontratação e mudanças internas, etc. (Mendonça, 2008).

De facto, algumas fases de produção podem ser adjudicadas a outras empresas mais especializadas, capazes de fabricarem essa fase ou componente com menores custos e maior qualidade. No limite, as EMN podem chegar a subcontratar todas as suas fases de fabricação, passando apenas a desempenhar actividades de gestão, coordenação e controlo<sup>11</sup>. Com esta estratégia, as EMN reduzem os investimentos em recursos humanos, na carga financeira, administrativa e técnica do capital fixo relacionado com a produção (como, por exemplo, relativamente a equipamentos), principalmente em indústrias em que o ciclo de vida do produto é cada vez menor como é o caso das indústrias de tecnologias da informação. Desta forma, as consequências resultantes de um investimento mal efectuado são substancialmente reduzidas. O novo paradigma é, portanto, a subcontratação de todas aquelas funções que não têm ligação directa ou indirecta com o estabelecimento e a manutenção do poder de mercado. Marcas, definição de produto, design, finanças e marketing são exemplos de activos que, na maioria dos casos, são mantidos internamente. Por outro lado, segmentos como a logística, distribuição e a maior parte das funções de suporte são subcontratadas (Held et al, 2005).

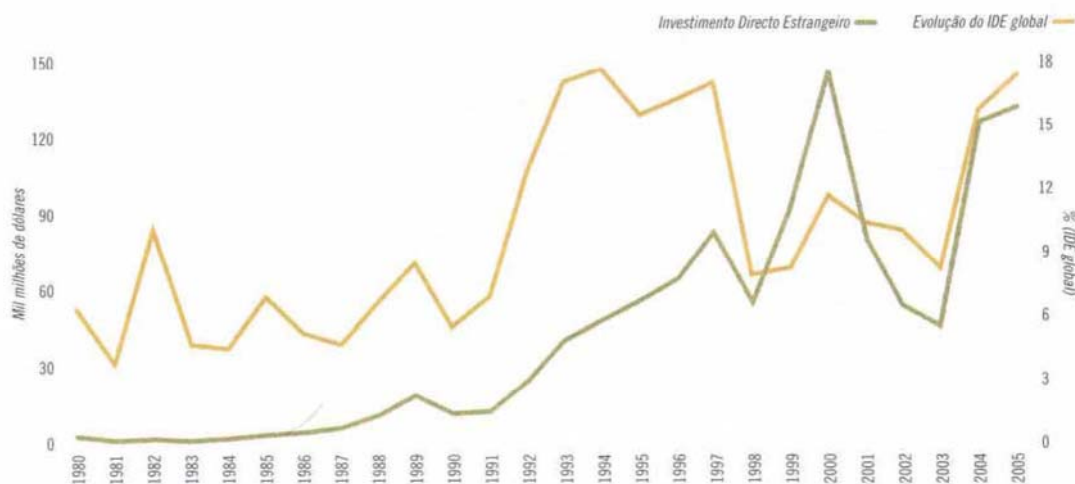
Contudo, as EMN estão também a ser vítimas da dinâmica que elas próprias criaram, ao serem confrontadas com actores que surgem da “base da pirâmide”. Novas empresas oriundas de países emergentes, inseridas em

---

<sup>11</sup> A subcontratação por parte das grandes empresas abriu espaço à consolidação de empresas especializadas no fornecimento de um conjunto de actividades corporativas: as *contract manufacturers*. Existem vantagens em assumir esse papel dentro do novo modelo de organização. Apesar de serem, geralmente, prestadoras de serviços pouco intensivas em conhecimento, estas empresas disponibilizam também outros serviços, tais como testes, montagem de produto final, embalagem e embarque para distribuição, aumentando assim a sua capacidade de integração nas “redes” em que actuam as EMN (Rebelo, 2004).

mercados pouco regulamentados e com mão-de-obra disponível a custos reduzidos, acabam por se tornarem extremamente competitivas. Como resultado, têm surgido dinâmicas competitivas a que muitas empresas instaladas não conseguem responder (Rebelo, 2004). O exemplo mais mediático verificou-se em Março de 2008, quando a construtora indiana de autocarros e camiões, Tata Motors, criada há menos de dez anos, comprou as fábricas e os direitos de propriedade intelectual das marcas britânicas Jaguar e Land Rover por um valor de 2.300 milhões de dólares. De facto, o processo é bem expresso nas estatísticas publicadas pela UNCTAD (2006) sobre o investimento directo proveniente de países como a China ou a Índia. Estes novos actores deixaram de ser marginais e o seu peso já não pode ser ignorado.

**Gráfico 2:** Evolução do IDE com origem nos países em desenvolvimento e em transição



Fonte: UNCTAD, 2005.

Perante a necessidade de reagirem em tempo real aos acontecimentos provenientes do exterior e aproveitando a progressiva eliminação das tarifas aduaneiras, as empresas optaram por criar nas suas estruturas um elevado grau de flexibilidade que lhes permite aceder às vantagens comparativas de cada um dos territórios onde estabelecem alianças, obrigando a uma reconceptualização da noção de espaço e território (Figueiredo, 2008). Além disso, procurando fazer crescer os ganhos das empresas num ambiente de

forte concorrência internacional, estas obedecem também à “lógica da produtividade”, adoptando os sistemas virados para a produção *just-in-time*. A tendência é, pois, ajustar a produção em função das necessidades imediatas do cliente (Castells, 2002).

Por outro lado, as EMN aliam-se para estenderem a sua influência, a fim de abaterem um adversário perigoso ou para atingirem massas críticas que permitam realizar investimentos cada vez mais significativos. Assim, nas últimas décadas assistiu-se a um crescimento contínuo deste processo, em que indústrias tão diversas como o vestuário ou a electrónica dispersam as suas unidades de produção para longe das economias desenvolvidas. Na opinião de Soromenho-Marques (2006a: 4), «a teoria clássica do valor da mercadoria, que vai de Adam Smith a Marx, é a chave explicativa para os fenómenos da deslocalização empresarial, com a emergência de novos focos de concorrência que, aparentemente, colocam em causa o modo de vida conseguido e consolidado no Ocidente à custa de penosas décadas de lutas e reformas sociais.»

Actualmente, os mecanismos de Responsabilidade Social das Empresas (RSE) não só cobrem um número limitado de empresas (excluindo do seu âmbito as pequenas e médias empresas, bem como as empresas estatais), como também um leque restrito de direitos. Da mesma forma, as acções voluntárias não dispõem ainda de critérios robustos de monitorização, o que não permite qualquer tipo de acção em caso de desrespeito pelas mesmas (Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização, 2005).<sup>12</sup>

As empresas multinacionais são as novas candidatas à qualidade de sujeito de direito internacional, alargando assim a lista tradicional de pessoas jurídicas internacionais que inclui, para citar as mais importantes, os Estados e as organizações internacionais. Uma das grandes razões para essa pretensão

---

<sup>12</sup> No entanto, é necessário afirmar que os mecanismos de RSE têm um papel fundamental em vários pontos do globo. Como efeito, as iniciativas no âmbito da RSE podem contribuir para melhorar as práticas locais em sectores e zonas de produção quando a legislação nacional é inadequada. Se um número considerável de empresas aderir a estes códigos de conduta voluntários, poder-se-à criar a vontade política necessária junto dos governos, com vista à adopção de obrigações jurídicas para todas elas. As iniciativas de empresas podem ainda favorecer o estabelecimento de parcerias público-privadas com vista a promover empresas sustentáveis (Dornelas, 2006).

é a necessidade de combater o aumento de situações em que o respeito pelos direitos humanos é posto em causa, submetendo estas entidades a regras internacionais. De facto, face ao crescente reconhecimento de responsabilidades empresariais, a questão da personalidade jurídica das multinacionais face ao direito internacional assume uma importância fundamental (Santos, 2000).

Os principais beneficiários do processo de globalização são, certamente, as grandes multinacionais. A liberalização dos mercados forneceu uma maior possibilidade de entrada nos mercados, tanto através do comércio, como do recurso a licenciamentos e instalações de unidades em qualquer parte do mundo, explorando as vantagens locais. Graças a uma capacidade financeira e tecnológica muito elevada, as EMN têm hoje um papel decisivo não apenas na produção, mas também na venda de bens e serviços em mercados cada vez mais diferenciados.

O Director do Escritório da OIT em Lisboa, Paulo Bárcia (2008c), calcula que 65.000 empresas multinacionais, empregando 54 milhões de trabalhadores, coordenam as cadeias de abastecimento globais. Essas empresas envolvem 850.000 filiais e um número difícil de controlar de subcontratadas<sup>13</sup>. Áreas fundamentais como o petróleo, os minerais e produtos agrícolas são também dominadas por um pequeno grupo de EMN. Segundo Proença (2008: 4), «nas 60 maiores potências económicas mundiais (Estrados e empresas) 20 são empresas. A seguir aos EUA (1º), Japão (2º), Alemanha (3º), França (4º), Inglaterra (5º), aparece em 23º a General Motors, em 26º a Ford e em 28º a Mitsui». Desta forma, a globalização económica é, em grande parte, explicada pelo comportamento das EMN. De facto, estima-se que as empresas multinacionais representem dois terços do comércio mundial, enquanto que o comércio intra-empresarial, entre empresas multinacionais e empresas filiadas, representa aproximadamente um terço das exportações mundiais. As EMN são, pois, um elemento estruturante da globalização.

---

<sup>13</sup> Segundo Bárcia (2008), é no escalão inferior dessas cadeias de subcontratação, constituídas por micro-empresas que trabalham fora do sistema de produção formal, que podemos encontrar, quase sempre, as maiores violações aos direitos fundamentais no trabalho.



## **2 – O TRUNFO DA UNIÃO EUROPEIA PERANTE A GLOBALIZAÇÃO**

Embora alguns autores defendam que o trabalho precário deve ser considerado algo “natural” e intrínseco ao processo de globalização, a Europa não deve aceitar competir nos mercados internacionais apostando no estabelecimento de mercados de trabalho desregulamentados e no enfraquecimento dos seus sistemas sociais. Tal como afirma Silva (2007: 452) «a UE, enquanto matriz civilizacional alternativa, não pode esquecer que foi com o seu modelo social que se tornou o maior parceiro comercial do mundo». Grande parte do sucesso do projecto comunitário, tanto no plano interno como no contexto internacional, passa por recuperar o controlo das forças do capital através do fortalecimento da Europa social, sem esquecer o papel decisivo que deve ser desempenhado pelos actores sociais.

### **2.1 Competitividade, flexigurança e o Modelo Social Europeu**

Passados 50 anos sobre a assinatura do Tratado de Roma, a UE é hoje um espaço de paz, bem-estar e prosperidade único no mundo. Graças ao desenvolvimento do Modelo Social Europeu (MSE), que constitui um dos pilares fundamentais do processo de integração comunitária, é na Europa que se verificam as jornadas de trabalho mais curtas, as férias mais longas, sistemas de segurança social mais eficazes, serviços públicos mais universais e menos desigualdades do que noutras partes do mundo<sup>14</sup> (André, 2008). No MSE, o Estado desempenha uma função muito importante porque é quem garante o cumprimento destes direitos, o que se traduz, de um modo geral, em

---

<sup>14</sup> Estas são as características básicas do Modelo Social Europeu, embora depois se traduzam em realidades substancialmente diferentes de país para país. Existem, contudo, três traços fundamentais que se mantêm: todos os países europeus funcionam num regime democrático; todos partem do princípio de políticas fundamentais serem desenvolvidas em diálogo social; e todos têm uma protecção social ligada ao trabalho e dele derivada.

serviços públicos muito desenvolvidos e em mecanismos de redistribuição do rendimento.

A própria construção do MSE é, em si mesma, uma resposta comunitária às pressões da globalização, ao demonstrar como políticas económicas e sociais integradas podem construir uma sociedade de informação moderna e competitiva. De facto, segundo o Presidente da Comissão Europeia, José Manuel Durão Barroso (2007), a capacidade política necessária para conseguir impor alguma regulação à globalização só poderia ser obtida através da actuação conjugada dos Estados. Paralelamente, a Europa conta também com o tradicional papel dos sindicatos, que têm sido fundamentais na promoção de maior justiça social e na procura de interacções positivas entre o crescimento económico e a coesão social (André, 2008).

Porém, o projecto comunitário também não tem conseguido ficar imune aos enormes desafios decorrentes da globalização económica. A generalidade dos países europeus conheceu, durante as duas últimas décadas, aumentos do grau de flexibilidade dos mercados de trabalho que se traduziram na redução das limitações legais às decisões dos empregadores de contratarem e de despedirem, de forma a atrair o investimento directo estrangeiro e permitir que as empresas se ajustem aos ciclos de produção<sup>15</sup> (Silva, 2007).

Algumas características do modelo de construção europeia, embora sejam indispensáveis para manter a sua unidade enquanto projecto político e económico, dificultam também a forma como os diferentes países, individualmente, enfrentam as consequências negativas da globalização. V. Silva (2008: 3) apresenta-as de forma sintética: «refiro-me, entre outras, ao bloqueio das capacidades europeias no domínio da legislação social; à prioridade que, em muitos casos, o Tribunal Europeu de Justiça atribui às exigências decorrentes da criação do mercado interno; aos constrangimentos macroeconómicos decorrentes da União Monetária e Económica e do Pacto de

---

<sup>15</sup> A grande questão está no limite admissível da flexibilização de ajustamento das leis do trabalho ao aperfeiçoamento técnico dos meios de produção e às crises sócio-económicas que possam abalar a segurança e a continuidade das relações de trabalho. No entanto, qualquer que seja o grau de flexibilização, a UE não pode prescindir de procurar soluções práticas inovadoras, tendo em vista uma regulação equilibrada, humanizada, das novas relações sociais vinculadas ao triângulo «flexibilidade produtiva-polivalência funcional-segurança de emprego» (Santos, 2000).

Estabilidade e Crescimento, que criam um quadro de restrições orçamentais e financeiras [limitadoras das] reformas económicas e sociais a realizar nos diferentes Estados-Membros da UE (...). Além disso, o galopante progresso tecnológico, a mundialização das trocas comerciais, o envelhecimento demográfico<sup>16</sup> e as novas questões sociais relacionadas com o desemprego de longa duração colocaram novos desafios à própria política social europeia. O MSE está, pois, em crise por estar exposto a desafios inéditos.

A concorrência dinamizada pela globalização económica já não vem só de países desenvolvidos, mas também de potências emergentes, que colocam no mesmo mercado global economias com diferentes sistemas de trabalho e segurança social, com códigos de conduta perante os direitos humanos e o ambiente totalmente distintos. A UE está hoje perante dois tipos de concorrência distintos. Por um lado, «nenhum outro país pode apresentar um padrão de inovação tecnológica científica, e industrial tão acelerada como os EUA» (Soromenho-Marques, 2008: 145), o que, aliado à sua tradicional capacidade financeira, tornam este país no maior actor económico e político do sistema mundial. Simultaneamente, a União tem de lidar com a emergência de economias de países como a China e a Índia, que baseiam o seu modelo económico em baixos salários e, mais recentemente, no aumento intensivo da sua capacidade científica. Em apenas 30 anos, estes países passaram de estruturas de exportação centradas em produtos de baixo valor acrescentado (vestuário, brinquedos, etc.) para indústrias de conteúdo tecnológico elevado, tais como a indústria automóvel ou componentes electrónicos. Na opinião de Sousa (2008: 43), «a China e a Índia (...) acabaram por torna-se as grandes beneficiárias da integração e da liberalização dos mercados mundiais. Bastou-lhes para isso aprender com os modelos de desenvolvimento ocidentais.»

---

<sup>16</sup> A redução da natalidade e o prolongamento da esperança de vida estão a causar um desequilíbrio crescente entre o número de indivíduos que estão em idade activa e aqueles que perderam a sua capacidade de estar no mercado de trabalho. Estas tensões afectam sobretudo o sistema de protecção social e, por conseguinte, afectam em grande escala o modelo social europeu. Parte deste problema pode ser resolvido através da imigração. De facto, os imigrantes, para além de contribuírem para aumento da força de trabalho, permitem atenuar os efeitos do envelhecimento demográfico e podem ser fundamentais para a sustentabilidade dos sistemas de segurança social (Rodrigues, 2001).

Estes factos tornam-se ainda mais preocupantes se pensarmos que a solução dificilmente poderá passar por desmantelar todos os mecanismos de protecção social e do acesso universal a serviços mínimos de saúde e de educação pois mesmo isso não seria suficiente para fazer face à concorrência tal como ela se está a exprimir do lado da China ou da Índia (Rodrigues, 2001). A prática de salários e custos sociais reduzidos implementada por alguns Estados desenvolvidos para atrair investimento estrangeiro pode suscitar o desenvolvimento de estratégias que representem um retrocesso em termos sócio-laborais. Na realidade, o desfasamento é de tal ordem que, mesmo que se eliminasse o extraordinário avanço civilizacional que representa o MSE, provavelmente isso não seria suficiente para a UE sobreviver ao embate com esta nova concorrência<sup>17</sup>.

Paralelamente, nos últimos anos a UE tem levado a cabo um dinâmico processo de alargamento que provocou um crescimento substantivo da população e da sua dimensão geográfica. Se é indubitável que a adesão de novos países aumentou o peso económico e comercial da UE num mundo global, parece também claro que esses alargamentos puseram em contacto diferentes tradições de organização social que aumentaram a concorrência territorial no seio da União Europeia. Em última análise, os novos Estados-Membros aumentaram a possibilidade de deslocalizações internas no próprio espaço europeu, dando origem a práticas de *dumping* social (Held et al, 2005). Os mais recentes membros da UE, na generalidade, distinguem-se pelos baixos custos do trabalho e pela menor protecção social, o que lhes confere vantagens competitivas que acabam por ser determinantes para a atracção de investimento. Assim, as EMN transferem unidades de produção de um país para outro, tendo em vista a redução dos custos salariais, deixando muitas vezes uma onda de desemprego nos países onde estavam anteriormente instaladas (V. Silva, 2005).

---

<sup>17</sup> Contudo, em certos quadrantes económicos, acredita-se que o modelo social europeu é a causa de um desempenho deficiente e continuado da economia europeia. Segundo os defensores desta teoria, a solução pressupõe um drástico recuo da Estado Social para uma rede básica de segurança, a desregulação dos mercados de trabalho reduzindo as intervenções do Estado e, concomitantemente, a redução dos níveis de taxaço para o domínio das funções mínimas, deixando aos esforços individuais e às consequências do mercado os objectivos de realização do desempenho económico e o bem-estar social.

A Europa tem assistido à emergência de novas formas de organização do trabalho e de novas modalidades de prestação de trabalho – trabalho temporário, sazonal, teletrabalho e, nos anos mais recentes, uma segmentação e dualismo do mercado, onde a precariedade e instabilidade laborais têm vindo a ganhar terreno, especialmente em grupos como os mais jovens, as mulheres e os trabalhadores mais idosos, desenvolvendo assim novas assimetrias sociais (V. Silva, 2008). Perante a crescente concorrência internacional e a mobilidade descontrolada do capital, a União Europeia defende a «flexigurança» como a solução para os problemas de desemprego prolongado e de falta de competitividade das empresas europeias. Seguindo o exemplo de países nórdicos, como a Dinamarca, onde o desemprego representava 12% nos anos 90 e se encontra hoje abaixo dos 5% (Kaufman, 2004), a flexigurança consiste em abandonar a segurança no emprego e, ao invés, oferecer aos trabalhadores segurança no desemprego, garantindo a quem é despedido benefícios generosos de longa duração, somados a muita formação profissional, apoio na busca de novo vínculo laboral e planos detalhados de desenvolvimento económico a nível local.

Porém, o ponto controverso está no limite admissível da flexibilização (chamada racional) de ajustamento do Direito do Trabalho ao aperfeiçoamento técnico dos meios de produção e às crises socioeconómicas que possam abalar a segurança e a continuidade das relações de trabalho. Por essa razão, este conceito tem sido recebido com alguma desconfiança por parte de muitos europeus, que receiam a precarização do emprego. «A maioria dos europeus não aceita um crescimento conseguido à custa do sacrifício de direitos sociais, de menor coesão social e territorial, e da regressão das políticas públicas de saúde, ambiente e desenvolvimento sustentável» (Soromenho-Marques, 2006b: 126). Para evitar que o trabalho se torne precário, é, pois, necessário que haja regulação no sentido de assegurar uma interacção positiva entre flexibilidade e segurança. Segundo Kovács (2008: 149), «exige-se que haja mecanismos de implementação efectiva dos princípios do trabalho digno defendidos pela OIT e mecanismos dos interesses ligados ao trabalho à escala global». No entanto, ainda que a UE esteja apostada em apresentar a

flexigurança como forma de combater o flagelo do desemprego estrutural, a aplicação desta estratégia tem tido diferentes resultados consoante o contexto: se nos países nórdicos e anglo-saxónicos a sua implementação decorreu com sucesso, a flexigurança tem sido especialmente difícil de aplicar nos países mediterrânicos<sup>18</sup> (Rodrigues, 2001).

## **2.2 O diálogo social europeu: uma ferramenta indispensável**

A partir de meados do século XX, uma nova conjuntura colocou os sistemas de relações profissionais perante desafios inéditos. Por um lado, nessa época verificou-se uma lenta mas constante erosão dos desdobramentos ideológicos e políticos da luta dos trabalhadores. A contínua diversificação sócio-profissional do assalariado, assim como a sua recomposição sociológica induzida pelo aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, pela transição demográfica, pela evolução da tecnologia e pela democratização do ensino superior obrigaram os sindicatos a reformular o seu modo de funcionamento interno e a repensar a forma de mobilizar os trabalhadores (Louçã, 2008).

A mundialização da economia e a liberalização do movimento de capitais imprimiram também profundas mudanças em matéria de relações profissionais, no sentido de uma descentralização crescente das negociações colectivas (Silva, 2000). A interdependência das economias nacionais colocou a questão crucial de adaptar a acção sindical às novas realidades das empresas, de forma a minimizar as possibilidades de práticas de *dumping* social. Além disso, os organismos sindicais tinham (e ainda têm) que contar com sistemas de relações industriais indissociáveis dos contextos nacionais e resultantes de especificidades históricas, culturais e económicas muito distintas (Medeiros,

---

<sup>18</sup> Segundo vários autores, tais como Silva (2007) ou Kovács (2008), na Dinamarca a «flexigurança» é o resultado de mais de cem anos de desenvolvimento social e económico baseado numa sólida negociação colectiva e solidariedade entre governantes, empresários e trabalhadores. Envolve também uma grande coordenação de acções, com os Estados a terem de apoiar as empresas na busca de melhores modelos de organização, e esperando-se ainda que os sindicatos saibam reformular as suas reivindicações, tendo em conta os novos desafios da globalização económica.

1999). Por exemplo, em alguns países as negociações colectivas podem ocorrer a diversos níveis – nacional ou regional, sectorialmente ou ao nível da empresa – e o grau de liberdade para concluir acordos também varia bastante.

Contudo, os trabalhadores contaram também com conjunturas que favoreceram fortemente a sua capacidade de intervenção. A Europa que saiu da Segunda Guerra Mundial estava perante um quadro económico catastrófico. Era necessário melhorar as condições de vida dos trabalhadores, reforçando o seu poder de compra, de forma a dar efectividade aos projectos de crescimento económico e de desenvolvimento.

Os sindicatos da Europa Ocidental (exceptuando os que estavam inseridos em regimes políticos de cariz ditatorial, como se verificava em Portugal) foram então chamados a uma muito ampla participação institucional, como parceiros activos na mobilização para a reconstrução das economias nacionais (Rodrigues, 1999). Com efeito, os responsáveis políticos precisavam de ter os sindicatos do seu lado de forma a reduzirem a tensão social que poderia advir das alterações na organização do trabalho pelo uso cada vez mais intensivo das novas tecnologias.

Além disso, a partir da década de 70, a CEE começou a discutir profundamente o que fazer com o alcance global das multinacionais. Numa comunicação intitulada *“Multinational Undertakings and Community Regulations”*, a Comissão Europeia (CE), por um lado, lamentava o ritmo lento da adaptação das empresas europeias ao recém-criado espaço económico europeu. Por outro lado, a CE estava também ciente de que as novas multinacionais colocavam desafios políticos, sociais e económicos nunca antes sentidos em muitos países, desafios esses que deixavam a descoberto a incapacidade das autoridades públicas tradicionais e dos sindicatos. O desenvolvimento do mercado único europeu ao pôr em competição realidades laborais muito diferentes e ao facilitar as deslocalizações (muitas vezes socialmente regressivas, da parte das EMN) significou também a perda de poder e influência e de capacidade de acção da parte dos sindicatos nacionais (André, 2008). Era, pois, necessário alcançar um maior escrutínio democrático sobre os grandes focos multinacionais de poder financeiro e económico

(Comissão Europeia, 1973), dotando os trabalhadores de uma maior capacidade de envolvimento nas decisões estratégicas nos seus locais de trabalho.

Um dos principais eixos propostos pela CE para combater os efeitos negativos da instalação de EMN na Europa passou pela promoção do diálogo social europeu<sup>19</sup>. Tal como os próprios sindicatos, o diálogo social foi inventado na Europa e é uma das características mais significativas do modelo social europeu. Era fundamental encorajar o reforço de um contra-peso sindical para responder ao poder crescente das multinacionais e para constituir uma forma de democracia industrial capaz de encontrar a resposta para o dilema entre duas forças aparentemente inconciliáveis: a pressão da competitividade e o imperativo da protecção social dos trabalhadores (Auer, 2008).

A maior parte dos parceiros sociais não ignora hoje que o projecto europeu possui hoje um quadro comum de diálogo social, sem paralelo noutra parte do globo, o que cria vantagens a todas as partes envolvidas<sup>20</sup> (Proença, 2008). Os trabalhadores, que são muitas vezes os mais directamente visados pelas medidas tomadas, têm a oportunidade de sensibilizar o patronato para a melhoria da sua situação laboral, seja em termos de salários adequados à função desempenhada, seja relativamente à melhoria das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho. Já para os empregadores, a negociação colectiva traz vantagens na medida em que cria estabilidade nas relações tradicionalmente conflituosas entre empresas e trabalhadores, facilitando também os processos de reestruturação empresarial. Finalmente, caso o diálogo social se dê de forma tripartida, o poder político tem oportunidade de apresentar e debater o rumo que pretende imprimir ao desenvolvimento do país e a sua estratégia para diminuir a exclusão social e as

---

<sup>19</sup> A expressão diálogo social europeu designa o conjunto de debates, consultas, negociações e acções conjuntas empreendidas por organizações de parceiros sociais que representam as duas partes do mundo do trabalho – sindicatos e organizações patronais – complementando assim as práticas de diálogo social e as relações laborais existentes em todos os Estados-Membros.

<sup>20</sup> O diálogo social europeu pode tomar a forma bipartida, em que as negociações se fazem entre representantes de trabalhadores e representantes de empregadores, ou tripartida, que envolve ainda o governo. No entanto, mesmo quando o diálogo social toma a forma bipartida, cabe ao governo criar as condições políticas, sociais e institucionais que promovam o diálogo e a negociação justa, sem receio, de uma das partes, vir a sofrer represálias.



situações de discriminação (Correia, 2007). Em última análise, a cooperação entre os poderes públicos e os parceiros sociais na elaboração de políticas económicas e sociais «não representa outra coisa senão a aplicação às relações sociais dos princípios da liberdade, pluralismo e participação, que constituem o verdadeiro sustentáculo de toda a democracia política» (Soromenho-Marques, 1998: 5).

Desta forma, se os parceiros sociais sentem de forma muito particular as consequências negativas decorrentes da evolução da Europa comunitária, beneficiam também de novas oportunidades que aumentam a sua capacidade de intervenção junto dos decisores políticos. No entanto, antes de chegar a este saldo positivo, a intervenção dos actores sociais foi durante vários anos ignorada pelas próprias instâncias comunitárias. Importa, pois, analisar detalhadamente a preponderância atribuída ao diálogo social europeu ao longo do tempo, tendo como ponto de partida os vários tratados comunitários.

## **2.3 A evolução do diálogo social europeu**

### *2.3.1 A desilusão dos anos 70*

Os primeiros passos, ainda que tímidos, do diálogo social europeu deram-se no contexto da Comunidade Europeia do Carvão e do Aço (CECA), que entrou em vigor em 1952. Ao promover a integração de um mercado de livre circulação de produtos tão importantes como o carvão e o aço, a CECA favoreceu o desenvolvimento das relações político-económicas entre países europeus e funcionou como ponto de partida para uma integração europeia ainda mais profunda e abrangente (Pérez-Bustamante et al, 2004)<sup>21</sup>.

A CECA concedia bastante espaço à intervenção dos parceiros sociais. O seu mais destacado órgão, a Alta Autoridade, responsável pela definição dos objectivos de produção e pela gestão do orçamento comum, era composto por

---

<sup>21</sup> Alguns governantes europeus, entre os quais Schuman e Monnet, perceberam que para evitar a repetição de um conflito como a Segunda Guerra Mundial, teria de se proceder à integração do eixo franco-alemão num projecto de gestão comum de sectores económicos fundamentais. Além daqueles dois países, aderiram à CECA a Bélgica, a Itália, o Luxemburgo e a Holanda.

nove membros, estando dois lugares reservados a personalidades do mundo sindical (Nielsen et al, 1997). Além disso, o Comité Consultivo, que detinha poderes alargados no que dizia respeito a questões sociais, era composto por um número igual de representantes dos empregadores e dos trabalhadores.

A importância dada à intervenção dos parceiros sociais não teve a continuidade que seria de esperar nas negociações que levaram à assinatura do Tratado de Roma. «A criação da CEE, considerando os domínios social e sindical, representou mesmo um retrocesso em relação à CECA» (Silva, 2007: 346). De facto, a CEE não ignorava a dimensão social da construção europeia, mas as medidas para promover a integração naquele domínio estiveram sempre relegadas a um papel secundário. Este período ficou, sobretudo, marcado pela realização do mercado comum, através da supressão progressiva dos direitos aduaneiros, e da entrada em vigor da Política Agrícola Comum (PAC). Não restavam dúvidas, entre os líderes europeus, de que o caminho a seguir passaria, em primeiro lugar, por «produzir mais riqueza, pois a melhoria das condições de vida e a harmonização dos sistemas sociais viriam como consequência» (Magliulo, 1993: 10).

Como seria de esperar, esta separação entre o económico e o social conduziu a uma marginalização dos actores sociais. A função consultiva e a sua participação institucional na evolução da CEE foi pouco desenvolvida e só com grande dificuldade se chegou a acordo para a criação de um Comité Económico e Social Europeu (CESE), que incluía representantes das entidades patronais e sindicais, e cujo objectivo era dar pareceres sobre todas as políticas comunitárias e propostas da Comissão. No entanto, na opinião de Silva (2000) o estatuto inicial do CESE não lhe proporcionava grande poder de influência, pois este organismo foi criado com a finalidade de promover o conhecimento mútuo entre os Conselhos Económicos e Sociais nacionais já existentes e uma reflexão anual sobre os problemas comuns aos países envolvidos. Da mesma maneira, não teve sucesso a reivindicação sindical de estabelecimento de comités sectoriais paritários, que poderiam ser o embrião de uma negociação colectiva supranacional.

O Tratado de Roma ficou também marcado pela criação do Fundo Social Europeu (FSE), que entrou em vigor em 1962, e tinha por missão «promover (...) as facilidades de emprego e a mobilidade geográfica e profissional dos trabalhadores» (artigos 123 a 128 do Tratado de Roma). Contudo, os meios financeiros eram escassos e a decisão final relativamente à sua aplicação estava quase totalmente dependente dos Estados-Membros, o que deixava às instâncias comunitárias uma capacidade de iniciativa insignificante (Nielsen et al, 1997).

Nos anos seguintes, à medida que o projecto comunitário se foi consolidando, começou a emergir um intenso conflito ideológico entre os diversos governos nacionais, o que justifica o reduzido número de medidas legislativas no domínio social (Magliulo, 1993). À época, vários líderes conservadores opunham-se ao aumento dos poderes comunitários nesta área, e não hesitavam em utilizar o seu direito de veto para travar os avanços da política social<sup>22</sup>.

O aprofundamento do debate sobre o funcionamento do mercado interno teve, porém, a virtude de abrir o debate sobre a influência crescente das forças de mercado e as suas implicações políticas, económicas e sociais (Pakaslahti, 1999). Os fortes movimentos reivindicativos desencadeados em 1968 e 1969, em Itália e, sobretudo, em França, opunham-se à ausência de regulação do comércio internacional. Esta onda de contestações forçou uma atitude mais receptiva dos chefes de Estado e de Governo relativamente à introdução de elementos sociais no mercado interno, obrigando também o poder político a aceitar uma maior participação dos parceiros sociais no processo decisório (Silva, 2007).

Em 1970, o alargamento do campo das consultas intergovernamentais levou à realização de uma Conferência para o Emprego, na sequência da qual se decidiu a criação do Comité Permanente para o Emprego. Esta instituição

---

<sup>22</sup> O governo que mais frontalmente demonstrava a sua oposição era o do Reino Unido. As dúvidas e resistências britânicas em relação à Europa eram recorrentes e manifestavam-se sobretudo nas questões institucionais. Este cepticismo tornava-se ainda mais visível quando o Partido Conservador estava no governo, devido às clivagens ideológicas que esta força política tinha relativamente ao projecto comunitário.

adoptou um carácter tripartido, ou seja, era composta por representantes do poder político e dos parceiros sociais. Posteriormente, em conjunto com a Comissão, o Comité Permanente para o Emprego adoptou o primeiro programa de acção social (1973), onde se defendia o pleno emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho e o aumento da participação dos parceiros sociais, tanto na vida das empresas como junto das instâncias comunitárias.

Porém, a inversão da conjuntura económica, provocada pela crise petrolífera de 1973-1974<sup>23</sup>, fez com que os governos europeus adiassem a aposta no social. Nessa década, o número de desempregados recenseados na CEE passou de três milhões para perto de sete milhões (Magliulo, 1993). Como resultado, apenas se verificaram alguns avanços ao nível da saúde e segurança no trabalho (com a adopção de directivas relativas à prevenção de acidentes e à diminuição do ruído, por exemplo), e na educação, com a implementação do programa Erasmus, relativo à mobilidade de docentes e estudantes do ensino superior.

Assim, as esperanças de evolução do «social» durante a década de 70 foram amplamente frustradas. Politicamente, alguns Estados consideravam que a Europa social iria prejudicar irremediavelmente o crescimento económico ao introduzir uma rigidez excessiva nas relações laborais. Além disso, a crise económica levou a uma constante revisão para baixo dos objectivos sociais (Pakaslahti, 1999). Foi preciso aguardar pela chegada de uma nova conjuntura político-económica e, mais especificamente, pela chegada de Jacques Delors a Presidente da Comissão Europeia, para que o desenvolvimento do projecto comunitário se voltasse a fazer de forma mais harmoniosa.

---

<sup>23</sup> A primeira crise de petróleo dos anos 70 foi provocada pelo embargo da Organização dos Países Exportadores de Petróleo (OPEP) à distribuição de petróleo para a Europa e EUA durante mais de 5 meses. Em consequência, o preço do petróleo aumentou cerca de 300%, o que teve efeitos nefastos na economia dos países ocidentais: a inflação disparou em flecha e o crescimento económico diminuiu drasticamente.

### *2.3.2. O impulso de Delors*

O ambiente político que se vivia na Europa durante os anos 80 volta a ser fundamental para compreender a evolução da questão social. Após vencer as eleições presidenciais em França em 1981, François Mitterrand centrou grande parte das suas energias na CEE<sup>24</sup>. Nesse mesmo ano, o novo governo francês emitiu um *“Memorandum sobre o relançamento europeu e a noção de espaço social europeu”*, na tentativa de impulsionar uma mudança na forma desequilibrada como a CEE estava a evoluir.

Ao mesmo tempo, o próprio projecto comunitário estava pronto a iniciar uma nova fase de desenvolvimento, uma vez que a união aduaneira e a PAC estavam já consolidadas. Era, então, o momento da concretização plena do mercado interno europeu (Delors, 2004). Esta nova prioridade ajudou, indirectamente, a criar a consciência de que as medidas sociais, além de indispensáveis, não poderiam continuar a depender unicamente de uma acção ao nível nacional, e que seria também necessário criar instrumentos suplementares ao nível comunitário (Nielsen et al, 1997). Além disso, naquela época era já difícil defender que uma unidade que pretendia unificar o seu mercado e que tinha como objectivo implementar a concretização de um enorme conjunto de normas para aproximar as suas legislações mercantis ou tributárias tentasse manter os seus olhos fechados a qualquer pretensão de não fazer outro tanto na ordem social (Pakaslahti, 1999).

Apesar disso, várias razões contribuíram para que não se tenha verificado um desenvolvimento significativo da Europa social nos primeiros anos da década de 80. A instabilidade geopolítica no Médio Oriente<sup>25</sup>, em 1982, e os consequentes aumentos do preço do petróleo, causaram impactos

---

<sup>24</sup> De facto, Mitterrand, ao longo dos seus 14 anos de Presidência, foi sempre um grande defensor do aprofundamento da CEE. No início dos anos 80, quando não existia consenso relativamente à possível adesão de Portugal e Espanha, estes países viram Mitterrand como um dos seus apoiantes mais intransigentes. Além disso, o presidente francês destacou-se pelo bom relacionamento que instituiu com o Chanceler da Alemanha, Helmut Kohl. A boa relação entre os dois países trouxe benefícios inegáveis para a evolução da CEE, culminando com a entrada em vigor do Acto Único Europeu, em 1986, e do Tratado de Maastricht, em 1992.

<sup>25</sup> Em 1982, com o apoio das milícias cristãs, Israel invade o Líbano e chega mesmo a Beirute, dando assim início à quinta guerra israelo-palestina. Devido ao receio de que o Irão se envolvesse no conflito, e sendo este o segundo maior produtor OPEP, o preço do barril de petróleo aumentou vertiginosamente, tendo-se aproximado dos 80 dólares.

muito negativos na economia europeia, fazendo com que os governos europeus adiassem novamente a aposta no social. Por outro lado, a adesão de novos países à Comunidade, nomeadamente Portugal, Espanha e Grécia, ao aumentar a diversidade de situações de partida e de sensibilidades presentes nas discussões, veio dificultar significativamente a tomada unânime de decisões (Pérez-Bustamante et al, 2004).

O retorno, pouco a pouco, a um ritmo de crescimento económico na Europa e, sobretudo, a nomeação de Jacques Delors para Presidente da Comissão Europeia em 1985, com base num programa de “Relançamento equilibrado da construção europeia”, contribuíram decisivamente para inverter a situação de quase paralisia da política social. Aproveitando a nova conjuntura favorável, Delors tornou pública a sua intenção de reequilibrar o processo de construção europeia:

*«A criação de uma vasta área económica (...) é inconcebível – diria mesmo inaceitável – sem alguma harmonização da legislação social. O nosso principal objectivo tem de ser a criação de um espaço social europeu.»*  
(Boletim da CE, 1986, 12)

Para Delors, o mercado único não só ficaria incompleto sem uma forte dimensão social, como esta também não poderia ser realizada sem a adesão dos parceiros sociais. Anteriormente, a Comissão Europeia tinha por hábito deixar a produção de leis relativas ao domínio social unicamente aos especialistas em direito. Dessa forma, as propostas e as necessidades dos parceiros sociais, apesar de ouvidas, eram muitas vezes ignoradas (Pakaslahti, 1999), o que resultava num frequente desajustamento entre a legislação produzida em Bruxelas e os problemas dos diversos sectores envolvidos.

**Figura 1:** Jacques Delors, o Presidente da Comissão Europeia que conduziu as negociações da adesão de Portugal à CEE.



Fonte: Delors, 2004.

Para alterar esta situação, era fundamental implementar um novo estilo de diálogo social. Até meados dos anos 80, embora existissem já «numerosas instituições oficiais [que] tinham por missão contribuir para que o diálogo social existisse (...), [elas] tinham dado provas suficientes da sua incapacidade de preencher esta função de maneira eficaz.» (Magliulo, 1993: 35). A assinatura do Acto Único Europeu, ainda que não tenha aumentado significativamente as competências comunitárias a nível social, colocou este dossier no centro da agenda política. Com o novo tratado, que entrou em vigor no ano de 1986, o diálogo social ficou consagrado como via privilegiada para a construção da Europa social. Como resultado, foram criadas várias comissões, entre elas o Comité Consultivo para a Formação Profissional, numa tentativa de institucionalizar a participação dos parceiros sociais no processo de decisão comunitária. Foi, assim, iniciado um alargado debate sobre políticas sociais no intuito de obter uma convergência de objectivos, que poderia desembocar em relações convencionais, sem prejuízo do quadro das relações de trabalho de cada Estado-membro (Nielsen et al, 1997).

A nova Comissão Europeia tentou também implementar um conjunto de reuniões informais de trabalho entre os parceiros sociais europeus, que ficaram conhecidas como as conversações de Val Duchesse (nome do castelo dos arredores de Bruxelas que recebeu estes primeiros encontros, a partir de 1985). No entanto, várias barreiras impediram que se verificassem verdadeiras

convenções colectivas europeias. Além do receio por parte das organizações patronais relativamente a um possível aumento dos custos de produção, o governo inglês voltou a demonstrar pouca abertura para adoptar medidas concretas, defendendo o livre funcionamento do mercado como única forma para imprimir um novo espírito à construção do social (Delors, 2004).

Como tal, esta primeira forma de diálogo social não resultou, de imediato, em verdadeiras negociações, mas apenas na elaboração de pareceres comuns, sob diversos temas de interesse para os interlocutores sociais – designadamente a situação económica, o emprego, as novas tecnologias e a formação profissional (Silva, 2005). Por outras palavras, as conversações de Val Duchesse contribuíram para criar um período de boas relações entre os parceiros sociais, com debates que se foram alargando a áreas cada vez mais complexas, mas os resultados desse diálogo continuavam a não ter a relevância desejável no processo de construção da Europa social.

#### *2.3.4 A consagração definitiva*

No início dos anos 90, a dimensão social estava cada vez mais no centro do debate europeu. Os alargamentos da CEE colocavam lado a lado realidades laborais muito distintas, o que causava dificuldades de consolidação do mercado único e prejudicava a competitividade dos países socialmente mais avançados (Neves, 2008). Por outro lado, era necessário reforçar a protecção dos segmentos mais desfavorecidos e vulneráveis, sob pena de a diversidade das realidades sociais poder destruir totalmente a ideia de “Comunidade”.

O Tratado de Maastricht procurava, pois, dar um novo ênfase à Europa Social, através de um aumento de poderes da esfera comunitária nesta área. No entanto, a necessidade de alcançar uma aprovação unânime gerou, mais uma vez, conflitos diplomáticos difíceis de ultrapassar. O Reino Unido voltou a demonstrar toda a sua oposição em aprovar medidas socialmente ambiciosas e, ao mesmo tempo, alguns líderes europeus (entre eles, François Mitterrand) recusavam fragilizar o capítulo sobre questões sociais apenas para conseguir o consentimento daquele país (Delors, 2008). A solução passou por aprovar um



*“Acordo relativo à política social celebrado entre os Estados-Membros da Comunidade Europeia à excepção do Reino Unido”, que seria considerado vinculativo apenas para os outros onze Estados-Membros*<sup>26</sup>.

Apesar de tudo, no Tratado de Maastricht as competências sociais comunitárias tornaram-se bastante mais amplas (Neves, 2008). Expandiu-se a votação por maioria qualificada por parte do Conselho, que passou a adoptar directivas respeitantes quer à melhoria da saúde e da segurança dos trabalhadores, quer também às condições gerais de trabalho, integração das pessoas excluídas do mercado de trabalho e à aplicação do princípio da igualdade entre homens e mulheres no emprego, no trabalho e na formação profissional. As únicas áreas que permaneciam na competência exclusiva dos Estados-Membros prendiam-se com as remunerações e com os direitos atribuídos às organizações representativas dos parceiros sociais (Magliulo, 1993). Ao assumir que a Comunidade deveria assegurar um elevado nível de protecção social, os Estados-Membros concordaram em reformular o âmbito de intervenção do FSE, alargando-o à área da educação e da formação profissional.

Importa também sublinhar que foi o Tratado de Maastricht que consagrou definitivamente a negociação colectiva à escala europeia. O texto previa que as negociações entre as organizações patronais e sindicais, quando encerradas com sucesso, poderiam ser analisadas pela Comissão com vista à sua transformação em directivas comunitárias (Santos, 2000). Desta forma, a CEE estava em condições de dar resposta aos organismos supranacionais interprofissionais, criados há vários anos pelos actores sociais para servir de interlocutores privilegiados com a Comissão Europeia:

---

<sup>26</sup> Este acordo só foi possível porque, apesar de tudo, John Major, o primeiro-ministro inglês que tinha substituído Margaret Thatcher, não queria ter contra si a opinião interna inglesa, sensível em questões de política social, mas também não desejava, ao contrário da sua antecessora, ser o responsável pela estagnação da política social europeia. Em resposta, a Comissão propôs aos britânicos um regime de *opting-out* (derrogação concedida a um país que não deseja associar-se aos outros Estados-Membros num domínio específico da cooperação comunitária), o que permitiu que a Carta fosse aprovada por 11 Estados-Membros, conferindo-lhe apenas um estatuto de anexo ao Tratado de Maastricht. O Reino Unido aprovou o Acordo e numa declaração de voto afirmou que não o iria aplicar. Poucos anos depois, quando Tony Blair se tornou Primeiro-Ministro anunciou a sua disponibilidade para aceitar a Carta dos Direitos Sociais, pelo que esta foi inserida institucionalmente no Tratado.

- A UNICE (União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa, actual Business Europe), foi criada em 1958, agrupando hoje 39 associações patronais dos países da UE e do Espaço Económico Europeu. O mandato que lhe foi atribuído pelos seus membros aproxima-a mais de um instrumento de informação e ligação, ou seja, um lobby, do que de uma organização de interesses (Medeiros, 1999). Estatutariamente, não pode tomar qualquer iniciativa ou decisão vinculativa de nível secundário que não seja por uma maioria qualificada de dois terços, e por unanimidade em caso de questões qualificadas como essenciais, o que restringe consideravelmente a sua capacidade de actuação. No entanto, por ter sido constituída no seguimento do Tratado de Roma, e por agregar algumas das maiores confederações patronais, a Business Europe é actualmente a organização de empregadores do sector privado mais preponderante na Europa.
- O CEEP (Centro Europeu das Empresas de Participação Pública), fundado em 1961, agrupa as empresas com participação pública que asseguram, de forma significativa, actividades de interesse público em áreas fundamentais como a energia, a água e os transportes públicos, entre outros. Devido à necessidade de assegurar o equilíbrio permanente entre os interesses dos consumidores e dos produtores, estes serviços estão sujeitos a um certo grau de regulação económica. O CEEP ocupa, pois, um lugar original ao defender uma forma de actividade económica que, sem negar a realidade do mercado, se rege pelo critério do “interesse geral” (Medeiros, 1999). Por outras palavras, procura uma estratégia de desenvolvimento territorial sustentável associando o conjunto dos actores nos sistemas de produção locais e uma cooperação inter-regional europeia que assegure a continuidade de troca de práticas, esperando impedir os riscos de aumento das disparidades entre as regiões.

- Apesar da introdução da livre circulação dos serviços ter contribuído para aumento da preponderância das pequenas e médias empresas (PME), os interesses da grande indústria e dos diferentes Estados-Membros continuavam a dominar as políticas económicas e estruturais comunitárias. Para alterar esta situação, em 1979 foi criada a UEAPME (União Europeia de Artesanato e das PME), que agrupa hoje 8 milhões de empresas, responsáveis por cerca de 60% da oferta de emprego existente na UE. A UEAPME representa, portanto, os interesses de empresas que contribuem decisivamente para a competitividade e o crescimento económico do projecto comunitário (Papadakis, 2008).
- A CES (Confederação Europeia dos Sindicatos), criada em 1973, representa hoje 82 sindicatos e 12 federações sindicais de mais de 30 países, o que lhe confere a capacidade de falar em nome de mais de 60 milhões de trabalhadores. Nas duas últimas décadas, com o final da Guerra Fria, a CES ampliou e diversificou a sua composição internacional, passando a acolher organizações sindicais de tradição comunista. Segundo Costa (2008), esta é, por certo, a única organização sindical transnacional que abarca as várias correntes ideológicas de sindicalismo: socialistas “livres”, cristãos e ex-comunistas. De facto, a CES é constituída por organizações sindicais que têm posições e tradições muito diversas, e que se opõem com frequência quando se trata de definir procedimentos comuns para eventuais negociações a nível europeu.<sup>27</sup>

A entrada em vigor do Tratado de Maastricht confirmou o reconhecimento do papel dos parceiros sociais tanto na elaboração como na

---

<sup>27</sup> Segundo Traxler (1999), sendo a CES uma confederação de confederações, visa principalmente encontrar compromissos, o que a leva a desenvolver uma acção de lobby em detrimento da coordenação das acções sindicais sectoriais ou regionais.

execução do direito social comunitário. Desde então, o processo tradicional de elaboração da legislação neste domínio deu lugar à consulta prévia dos actores sociais antes de qualquer tomada de decisão. Além disso, eles podem também informar a Comissão da sua vontade de dar início, de forma independente, ao processo de negociação susceptível de conduzir a um acordo celebrado directamente entre as partes interessadas (Nielsen et al, 1997).

Assim, os parceiros sociais não ficam posicionados apenas como interlocutores reconhecidos e necessários. Os acordos que alcançam são integrados em directivas, com toda a força jurídica e efeitos extensivos próprios destes actos do ordenamento comunitário, entendendo-se não ser legítimo às instâncias comunitárias alterarem o conteúdo do que tenha sido ajustado através de negociações bipartidas<sup>28</sup>. Desta forma, o diálogo social europeu tornou-se uma peça estruturante da política comunitária e do MSE e, nessa medida, ele é interpretável como um pilar da própria construção europeia (Santos, 2000). Este avanço foi consolidado em Junho de 1999, quando o Conselho Europeu reunido em Colónia, na Alemanha, decidiu consagrar num único documento todos os direitos fundamentais em vigor na UE. Além de lhes conferir uma maior visibilidade, o objectivo principal dos Chefes de Estado e de Governo era proceder a uma síntese dos valores partilhados entre os Estados-Membros da União reunindo, pela primeira vez desde a fundação da CEE em 1957, todos os direitos civis, políticos, económicos e sociais que assistem os cidadãos europeus (Comissão Consultiva Nacional de Convénios Colectivos, 2005).<sup>29</sup>

Em Dezembro de 2000, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia foi formalmente adoptada em Nice pelos Presidentes do Parlamento Europeu, do Conselho e da Comissão. Contudo, faltava ao documento a força

---

<sup>28</sup> Por exemplo, em 2004 foi celebrado um acordo bipartido que estabeleceu um quadro no âmbito do qual os representantes dos empregadores e dos trabalhadores podem trabalhar de forma concertada para evitar, identificar e combater o stress no trabalho (EIRO, 2004).

<sup>29</sup> As intenções que estiveram na base da Carta dos Direitos Fundamentais da UE ficaram expressas, desde logo, no preâmbulo do documento: "é necessário, conferindo-lhes maior visibilidade por meio de uma Carta, reforçar a protecção dos direitos fundamentais, à luz da evolução da sociedade, do progresso social e da evolução científica e tecnológica". A UE procurou, assim, fazer uma súmula dos direitos, princípios e valores inalienáveis que devem nortear a aplicação do direito europeu.

jurídica necessária capaz de o tornar mais do que um simples compromisso político, o que só foi conseguido em 2007. Nesse ano, durante as negociações que originaram o Tratado de Lisboa, foi obtido um acordo para conferir à Carta um valor jurídico idêntico ao dos Tratados. Esta integração da Carta nos Tratados revestiu-se de uma importância fundamental para o reforço e o desenvolvimento da dimensão social da integração europeia.

Uma das cláusulas mais importantes da Carta centra-se, precisamente, no domínio social, estabelecendo direitos e responsabilidades para os parceiros sociais. De facto, a Carta obriga a UE a reconhecer e a promover o papel dos parceiros sociais e a facilitar o diálogo entre eles, o que beneficia claramente os princípios que regem a legislação sindicais e laboral (Rebelo, 2004). Com base neste consenso criado entre os Estados-Membros, o documento citado constitui para os parceiros sociais um bom instrumento para combater a ingerência dos poderes públicos nos assuntos internos dos sindicatos e para incentivar todos os intervenientes envolvidos aos níveis nacional e europeu no trabalho em prol do reforço do diálogo social. (Silva, 2007). Na verdade, a Carta tornou-se um elemento fundamental para salvaguardar e desenvolver o MSE e para reforçar a dimensão social da UE, inspirando um modelo de desenvolvimento alternativo ao Consenso de Washington<sup>30</sup>.

As conquistas obtidas pelos parceiros sociais através do Tratado de Maastricht e depois confirmadas com a Carta Europeia dos Direitos Fundamentais da UE consolidaram definitivamente a importância do diálogo social no seio do projecto comunitário. Devido a esta nova dinâmica institucional, os parceiros sociais conseguiram, ao longo das últimas décadas, chegar a acordo em matérias fundamentais como, por exemplo, as licenças por nascimento dos filhos, o trabalho a tempo parcial e, mais importante para o

---

<sup>30</sup> O Consenso de Washington consiste num conjunto de dez medidas formulado em 1989 por um conjunto de economistas de instituições financeiras baseadas em Washington (o Fundo Monetário Internacional, o Banco Mundial e o Departamento do Tesouro dos Estados Unidos). Em termos gerais, esta teoria defende a desregulamentação dos mercados, a abertura comercial e financeira e a redução do tamanho e do papel do Estado. Em 1990, após um trabalho de sistematização conduzido pelo economista John Williamson, do *International Institute for Economy*, o Consenso de Washington tornou-se a política oficial do FMI para acelerar o desenvolvimento económico dos países emergentes.

presente estudo, o direito à informação e à consulta no interior das multinacionais, o que constitui um passo muito significativo na construção da Europa social e na procura de uma resposta aos desafios da globalização.

### **3 – OS NOVOS DESAFIOS À SOBREVIVÊNCIA DA CIVILIZAÇÃO HUMANA E O PAPEL DO DIÁLOGO SOCIAL**

A transição para um mundo em paz, mais justo e com uma globalização gerida em favor do maior número tem, desde logo, que considerar os desafios colocados pelas alterações climáticas e pela escassez de recursos alimentares. Estas questões, excepcionais pela sua grandeza, transportam consigo a necessidade de reforma da democracia e, em última análise, podem pôr em causa a sustentabilidade e a sobrevivência da civilização humana tal como hoje a conhecemos. Na visão de Soromenho Marques (2007: 2), «as gerações que hoje habitam o planeta têm nas suas mãos uma responsabilidade absolutamente sem paralelo com nenhuma outra situação histórica do passado.»

#### **3.1 As alterações climáticas**

Se o ser humano sempre influenciou o ambiente, as consequências resultantes da sua actividade de recollecção e de práticas agrícolas artesanais foram, durante milhares de anos, pouco significativas (Held et al, 2005). No entanto, a partir de meados do século XVIII, com o advento da Revolução Industrial, as grandes unidades fabris começaram a utilizar intensivamente combustíveis fósseis para sustentarem os novos modelos de produção em massa. O recurso a este tipo de combustíveis, apesar de ter permitido grandes transformações económicas, sociais e tecnológicas, provocou, ao mesmo tempo, um extraordinário incremento dos gases com efeito de estufa na nossa atmosfera<sup>31</sup> (Soromenho-Marques, 2002).

---

<sup>31</sup> A Terra retém calor por acção de alguns gases atmosféricos (vapor de água, como o das nuvens, CO<sub>2</sub>, metano e outros) que aprisionam parte do calor emitido pela superfície do planeta. É o efeito de estufa, sem o qual a temperatura média terrestre rondaria aproximadamente os -18°C, o que tornaria impossível a vida humana. No entanto, como em qualquer outra questão, uma coisa boa em excesso pode tornar-se num factor negativo. A queima de combustíveis fósseis para fins industriais e de transportes, conduziu a um aumento insustentável da emissão de CO<sub>2</sub> para um patamar de 36% superior aos do século XVIII, antes da generalização do uso do carvão.

Não é necessário recorrer aos mais modernos modelos informáticos para chegar a esta conclusão. Pelo menos desde o final do século XIX sabemos, através do contributo de cientistas de diversas origens, que o ser humano possui a capacidade de interferir nas dinâmicas climáticas na Terra, sobretudo através dos efeitos decorrentes do seu estilo de vida (Baer et al, 2007). Há 181 anos, o matemático francês Jean-Baptiste Joseph Fourier provou, pela primeira vez, que a atmosfera da Terra retinha o calor. Algum tempo depois, o físico britânico John Tyndall demonstrou, através de experiências laboratoriais, que essa retenção é, na sua maioria, feita pelo dióxido de carbono e pelo vapor de água. E, há pouco mais de um século, o físico sueco Svante Arrhenius calculou que, com o aumento da concentração do CO<sub>2</sub>, a atmosfera passaria a conter igualmente mais vapor de água, o que amplificava o aquecimento global.

Actualmente, e em grande parte devido à queima de combustíveis fósseis, são emitidas para a atmosfera mais de sete gigatoneladas de CO<sub>2</sub> por ano e o volume das emissões continua a crescer (Soromenho-Marques, 2008). Não restam, pois, dúvidas de que as alterações climáticas têm sobretudo causas antropogénicas, isto é, resultam da acção humana. Na realidade, estamos em vias de mudar o clima de forma inédita pois o ritmo da mudança é extremamente acelerado em comparação com a maioria das mudanças climáticas mais profundas de que temos conhecimento<sup>32</sup>.

Com o aumento da temperatura média anual, onze dos doze anos mais quentes alguma vez registados ocorreram depois de 1995 (Rouhaudo et al, 2008). O último relatório do Painel Intergovernamental sobre Alterações Climáticas (IPCC), publicado em 2007, defende que, se nada for feito, no ano de 2100 a temperatura média anual poderá aumentar até um máximo de 6,4°C. Em todos os estudos e cenários, um aumento da temperatura superior a 2°C é considerado como «portador de consequências extremamente negativas que correm o risco de ultrapassar a eficácia das medidas de adaptação que,

---

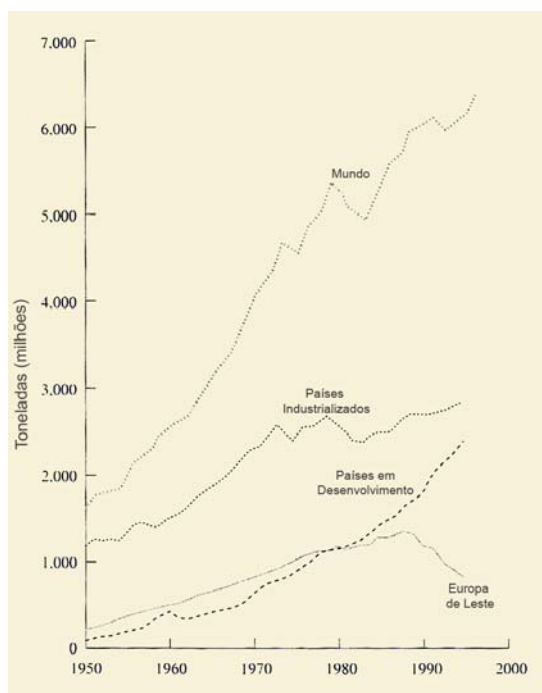
<sup>32</sup> Enquanto as glaciações, por exemplo, abrangem períodos de aproximadamente 100.000 anos, o actual aquecimento global será visível em escassas dezenas de anos. De facto, como resultado das crescentes emissões de CO<sub>2</sub> e outros gases de efeito de estufa, espera-se que durante os próximos cem anos o aquecimento da Terra seja o mais rápido desde o fim da última Idade do Gelo.



entretanto, temos de começar a tomar para enfrentar as mudanças climáticas que já não podem ser evitadas» (Soromenho-Marques, 2008: 144).

O advento da globalização foi também responsável pela criação de novas situações de risco. Alguns países emergentes, como a China e a Índia, têm optado por basear os seus modelos de crescimento económico no consumo de energia e no aumento da utilização intensiva de matérias-primas, sobretudo o carvão, o que tem contribuído fortemente para o processo de redesenho químico da atmosfera. De facto, as fontes de energia não renováveis continuam a contribuir em mais de 80% para alimentar o crescimento da economia mundial<sup>33</sup> (Soromenho-Marques, 2008).

**Gráfico 3:** Emissões de carbono globais no período 1950-1995



Fonte: Held et al, 2005.

<sup>33</sup> No entanto, mesmo que não se verificasse o actual cenário de alterações climáticas, dentro de trinta ou quarenta anos a humanidade teria forçosamente de encontrar alternativa ao petróleo como fonte de energia, pois, por essa altura, ele ter-se-à esgotado (pelo menos como realidade comercial viável). O mesmo se passa com o carvão e o gás natural: embora com reservas mais duradouras, têm também limites incontornáveis.

Naturalmente, o esforço de desenvolvimento que tem sido levado a cabo no continente asiático não pode ser condenado pois nessa parte do globo vivem quase dois terços da população mundial, dos quais 600 milhões não têm água potável e mais de 800 milhões carecem de electricidade (Kynge, 2006). Porém, segundo a Agência Internacional de Energia, os dois “gigantes asiáticos”, para sustentarem o seu rápido crescimento económico, vão precisar de consumir mais 45%, quase metade da energia mundial, até 2030 (AIE, 2007). Caso estes países não encontrem um modelo que permita uma boa complementaridade entre crescimento económico e ambiente, será difícil evitar uma desenfreada corrida à escala planetária por recursos cada vez mais escassos, o que poderá acabar por conduzir, mais cedo ou mais tarde, a intensos confrontos militares<sup>34</sup>.

Nem mesmo os países ocidentais têm sido exemplares na sua atitude perante estes desafios. A Administração norte-americana continua a rejeitar a ratificação do Protocolo de Quioto (que define uma redução global das emissões de gases causadores do efeito de estufa em 5,2% no período de 2008 a 2012, tendo 1990 como ano de referência), mesmo depois de várias calamidades que têm atingido o seu próprio território, como se verificou com o furacão Katrina, em 2005. Apenas em 2007 o governo federal reconheceu a veracidade dos estudos que chamam a atenção para a ameaça das alterações climáticas sem, no entanto, proceder à aprovação das medidas necessárias para inverter o seu modelo de produção e consumo (Soromenho-Marques, 2008).

Por sua vez, a UE constitui hoje o melhor exemplo de inovação política, ao estar na linha da frente do combate mundial contra o aquecimento global. A União assumiu objectivos ambiciosos de reduzir as emissões em pelo menos 12% até 2020 (mesmo sem qualquer acordo internacional para o período que

---

<sup>34</sup> Já em 1920, o economista Arthur Cecil Pigou (1877-1959) criticava a ciência económica por ser insensível a factores como a qualidade de vida das pessoas e os efeitos nocivos que um crescimento descontrolado pode ter no ecossistema global. Em alternativa, Pigou propôs um novo macro-indicador, o “produto social bruto” (*social net product*), e defendeu a intervenção do poder estatal, que, através de impostos e subsídios, deveria corrigir estas falhas de mercado, com o objectivo de reduzir as externalidades negativas que dele advêm. Porém, esta proposta não mereceu grande acolhimento por parte dos decisores políticos, devido às teorias de liberalismo económico que têm dominado a segunda metade do século XX.

se seguirá a Quioto), através, sobretudo, do aumento da eficiência energética e do desenvolvimento das energias renováveis. No entanto, a realidade ainda está longe do desejado. Apenas quinze países parecem estar em condições de cumprir as metas comunitárias e a França, por exemplo, não abdica da sua aposta na energia atómica, com todos os riscos a ela associados (Rouhaudo et al, 2008). Além disso, um pouco por toda a Europa, os cidadãos continuam a resistir a mudanças no seu estilo de vida para responder aos desafios climáticos. De facto, existe hoje um surpreendente desfasamento entre a consciência cada vez mais difundida dos riscos associados às alterações climáticas e, por outro lado, o reduzido esforço para evitar consequências de grande impacto.

Ainda que a poluição atmosférica não respeite fronteiras, o maior impacto das alterações climáticas, segundo o IPCC, será sentido pelos mais pobres. A desertificação na Índia, por exemplo, pode reduzir em um quinto a sua produção alimentar, causando a fome a dezenas de milhões de pessoas (Rouhaudo et al, 2008). Mas os países mais ricos serão também profundamente afectados: a ONU tem vindo a rever sucessivamente em alta as suas estimativas dos fluxos de refugiados<sup>35</sup> e poderão surgir novas doenças contagiosas. Parece, pois, claro que as consequências resultantes do excesso de emissões de carbono estão entre as mais sérias ameaças à sobrevivência da civilização humana.

### **3.2 A escassez de recursos alimentares**

O economista Thomas Robert Malthus, na sua obra *Essay on the Principle of Population* (1798) foi um dos primeiros a prever a estagnação do crescimento económico pela escassez de alimentos. Assim, desde o século XVIII que existe a ideia de que os recursos naturais finitos constituem um

---

<sup>35</sup> O estatuto dos refugiados no direito internacional é definido pela Convenção de Génova de 1951. No entanto, as consequências decorrentes das alterações climáticas podem dar origem a deslocamentos cada vez mais maciças de populações, razão pela qual alguns meios jurídicos sugerem já a criação de um estatuto de “refugiado climático”.

entreve para o crescimento ilimitado da população. De facto, «a questão da relação entre as bocas e o pão disponível é a outra face mais imediata da luta por um futuro sustentável e constitui um dos temas permanentes numa civilização tecnocientífica em permanente dinamismo produtivo e demográfico como a nossa» (Soromenho-Marques, 2006a: 3).

A conjugação de uma aceleração das alterações climáticas com a escassez de recursos que se faz sentir desde meados dos anos 80, pode ter consequências dramáticas para a humanidade. É um facto que a humanidade está a comer mais e melhor do que há alguns anos. O aumento do poder de compra em regiões com fortes dinâmicas demográficas como, por exemplo, o Brasil ou a China, produziu mudanças de hábitos alimentares num sentido positivo, o que se reflecte no aumento da qualidade de vida de milhões de pessoas. Porém, ao contrário do que seria de esperar, de início a entrada de um grande número de consumidores no mercado não produziu automaticamente um aumento de preços. O mercado permaneceu estável e com baixa inflação, pois foi possível aumentar a produção para responder à nova procura (Held et al, 2005).

A grande mudança verificou-se em 2005, quando o Congresso americano aprovou a Lei da Bioenergia, proposta pelo Presidente George W. Bush cujo objectivo era aumentar maciçamente a produção de biocombustíveis. Desta forma, culturas como o milho começaram a ser encaminhadas da cadeia alimentar para os tanques de combustível e os novos investimentos agrícolas em todo o mundo passaram a destinar-se à palma, à soja e a outras plantas produtoras de óleo, o que fez inevitavelmente subir os preços dos alimentos básicos mais importantes – trigo, milho e arroz (Soromenho-Marques, 2008).

Por outro lado, o aumento do preço do petróleo também tem afectado intensamente o custo de produção dos alimentos. Fertilizantes e pesticidas são feitos à base de petróleo e gás natural e a gasolina e o gasóleo são usados nas plantações, colheitas e no transporte. Calcula-se que 80% do custo da produção de milho se deva aos gastos com combustíveis fósseis; por isso não é surpreendente que os preços dos alimentos subam quando sobem os preços

do petróleo. A combinação destes factores, que causaram um aumento sem precedentes do preço dos produtos agrícolas, acabou por gerar consequências políticas e sociais trágicas nos países em desenvolvimento, com o aumento da fome e da miséria em larga escala, e também nos países ricos, através do aumento do custo de vida. A dimensão da crise do preço dos alimentos que hoje se verifica está a lançar o espaço público numa angústia generalizada e a situação pode colocar em perigo a paz e a segurança do mundo (Held et al, 2005).

Os protestos têm-se espalhado um pouco por todos os continentes. O aumento do preço dos cereais nos EUA provocou de imediato convulsões sociais no México, que depende em larga escala das exportações de cereais norte-americanos (Soromenho-Marques, 2008). No Haiti, em Abril de 2008, manifestantes construíram barricadas e fizeram parar camiões que transportavam arroz e furtaram o alimento. Na capital haitiana milhares de pessoas dirigiram-se ao palácio presidencial, entoando gritos de “nós temos fome!”<sup>36</sup>. No Paquistão, por mais que o mundo ocidental se inquiete com a liberdade de movimentos da Al Qaeda, as pessoas estão sobretudo preocupadas com o preço do trigo, e no início do presente ano verificaram-se várias tentativas de roubo de alimentos em armazéns, o que apenas foi evitado através da intervenção do exército (Sousa, 2008).

---

<sup>36</sup> O Haiti, há algumas décadas, tinha uma produção de arroz capaz correspondente a 95% do consumo interno. No entanto, em 1995, como condição para o fornecimento de um empréstimo de que desesperadamente necessitava, o Fundo Monetário Internacional exigiu que o Haiti reduzisse as suas taxas alfandegárias sobre o arroz importado de 35% para 3%. O resultado foi um enorme fluxo de arroz dos EUA que era vendido a metade do preço do arroz haitiano. Milhares de produtores perderam as suas terras e modos de vida, e hoje três quartos do arroz consumido no Haiti vem dos EUA.

**Figura 2:** Na Indonésia, a polícia local utilizou canhões de água para dispersar indivíduos que se manifestavam em frente ao Parlamento Nacional contra o aumento do preço dos alimentos.



Fonte: Dadang Tri/Reuters, 2008.

Estamos, pois, mergulhados numa inflação mundial sem precedentes do preço dos alimentos, que atingiram os níveis mais altos desde há várias décadas. A Organização das Nações Unidas para a Alimentação diz que entre Março de 2007 e Março de 2008, o preço dos cereais aumentou 88%, o dos óleos e gorduras 106%, e o dos lacticínios 48%. O índice de preços alimentares da FAO cresceu, no geral, 57% num ano – e a maior parte do aumento aconteceu nos últimos meses. Segundo diversos relatórios do Banco Mundial, a subida no preço dos alimentos deverá manter-se nos próximos três a quatro anos e colocar abaixo da linha de pobreza pelo menos 100 milhões de pessoas (FAO, 2008). É este “tsunami humanitário silencioso” que estamos hoje a presenciar.

### **3.3 O papel do diálogo e da cooperação**

As alterações climáticas e a escassez de recursos são os principais indicadores da natureza excepcional da época em que vivemos. A cada dia que passa, transformamos as regiões que habitamos em lugares onde diminui a diversidade biológica e onde se enfraquece a capacidade de suporte para a nossa própria existência duradoura e sustentável, enquanto civilização humana (Soromenho-Marques, 2002). Existe já um longo filão de literatura contemporânea que explora o tema do colapso das civilizações, mas em toda

ela parece existir um consenso: partimos para esta corrida atrasados mas dispomos ainda de uma pequena janela de tempo e de muitos dos instrumentos de que necessitamos para ter êxito.

A primeira tarefa que pesa sobre os nossos ombros é, desde logo, a de estabelecer um firme e duradouro consenso sobre a seriedade e gravidade das alterações climáticas e a escassez de recursos. Cabe, em primeiro lugar, aos países do mundo ocidental onde, regra geral, se verifica uma abundância de recursos, dar o primeiro passo para inverter a actual tendência. Porém, ao contrário do que se passou em séculos anteriores, os EUA não estão hoje dispostos a fazer parte da solução, pelo que a Europa tem de tomar a iniciativa, em conjunto com outros países que estejam interessados, para formar uma coligação que tenha como preocupação central a protecção do clima e a promoção do desenvolvimento sustentável. Até agora, as negociações globais não têm resultado e a procura de um consenso tem-se restringido ao acordo relativo ao mínimo denominador comum (Öjermark, 2007).

A UE, trabalhando em conjunto com outros países, pode conseguir liderar o caminho através do estabelecimento de princípios, instituições e resultados práticos capazes de atacar os desafios climáticos e a escassez de recursos alimentares, os dois grandes desafios da nossa era. Sem um reequilíbrio das prioridades do sistema mundial moderno poderemos assistir a um cenário de corrida ao armamento pelo acesso a recursos naturais cada vez mais escassos e poderá também verificar-se uma vaga geral de proteccionismo, o que aumentará inevitavelmente o número de indivíduos em situação de pobreza, particularmente nos países mais pobres (Baer et al, 2007).

Na realidade, esse proteccionismo parece estar já a dar os primeiros passos. No início deste ano, a Índia anunciou a suspensão de uma grande parte das exportações de arroz, de forma a aumentar as suas reservas. Algumas semanas mais tarde, o Vietname, cujas culturas de arroz foram atingidas por uma praga de insectos, fez saber que iria proceder a uma interrupção de quatro meses nas exportações, para assegurar que o mercado interno não sentiria falta daquele alimento. Estes dois países somam

normalmente 30% das exportações de arroz a nível mundial, pelo que as suas posições foram suficientes para dar origem a uma corrida desenfreada à compra de arroz e as reservas internacionais sofreram um aumento vertiginoso da procura, na expectativa de futuros aumentos do preço (Buckley et al, 2006).

A alta dos preços dos produtos alimentares básicos resultará, de forma quase inevitável, no alastramento de uma grande conflitualidade de vários tipos. Além dos prováveis conflitos militares acima mencionados, poderá verificar-se uma autêntica competição entre gerações. Caso não haja uma rápida mudança filosófica e ética no paradigma que serve de base às relações entre a humanidade e o sistema natural, assistiremos à concretização da “*Tragédia dos Comuns*” estudada por Garrett Hardin, em que a geração que no presente toma decisões sustenta a sua sobrevivência na delapidação de recursos energéticos e ambientais que serão vitais para a geração seguinte.

Além disso, quando o preço dos produtos alimentares sobe, novas parcelas da população entram em situação de pobreza, o que causa um risco maior de conflitualidade social. A situação terá consequências imprevisíveis nos países mais pobres, onde cada indivíduo é forçado a despende uma percentagem mais elevada dos seus rendimentos próprios em alimentação. Se isso acontecer, o aumento do número de pessoas que são forçadas a movimentarem-se devido à pobreza extrema será inevitável, o que poderá originar novos conflitos sociais (Held et al, 2005).

Num cenário mais extremo, poderemos verificar, até certo ponto, uma reedição da «luta de classes», proposta por Marx e Engels<sup>37</sup> mas, desta vez, com a escassez de recursos no cerne da conflitualidade. No mundo actual, as forças em confronto permanente serão, de um lado, os produtores de recursos alimentares cada vez mais escassos, aliados ao reduzido número de indivíduos que possuam os meios para adquirir esses bens, formando um sistema fechado de trocas. Do outro lado estarão os indivíduos mantidos à margem da

---

<sup>37</sup> Karl Marx (1818-1883) e Friedrich Engels (1820-1895) fundaram o «comunismo científico», cujo principal objectivo era a abolição das diferenças entre as duas classes sociais antagónicas: os proprietários e os trabalhadores. Segundo Marx, a única forma de por fim a este confronto era através da luta de classes, que deveria culminar com a criação de um regime comunista, capaz de eliminar definitivamente a existência classes e do conflito social.



oferta de recursos por falta de poder de compra. Perante a escassez e a impossibilidade de alimentar os seus filhos esfomeados, cidadãos normalmente passivos poderão rapidamente tornar-se militantes sem nada a perder. Seguramente, a ocorrência de um conflito com estas características irá marcar o início de um novo tipo de organização política, social e económica cujo desenvolvimento ao longo do tempo será difícil de prever.

Desta forma, a resolução ou, pelo menos, a minimização das consequências dos grandes desafios que se colocam à civilização humana passa pela inovação dos sistemas de decisão e governação políticos. O desmantelamento das tradicionais responsabilidades do Estado apenas tem conduzido ao caos civilizacional e à barbárie. Numa época em que se sucedem grandes catástrofes ligadas ao fenómeno das alterações climáticas, em caso de necessidade todos os olhos se voltam para o Estado pois é claro que a mão invisível do mercado, sempre atenta a considerações ligadas ao lucro, não pode dar garantias básicas e de urgência às populações (Soromenho-Marques, 2008). Na verdade, o capitalismo internacional sem qualquer tipo de controlo «pode chegar para fazer viver alguns no conforto económico, mas certamente não chega para esbater a ténue linha que separa o egoísmo do altruísmo» (Silva, 2008: 4).

A principal ferramenta para encontrar alternativas adequadas à crise do ambiente e à escassez de recursos não poderá deixar de ser uma maior cooperação entre todos os actores, sejam eles locais, regionais ou nacionais, de forma a responder ao interesse partilhado de sobrevivência. Como afirma Stiglitz (2002: 179) «processos abertos, transparentes e participativos são elementos importantes das transformações necessárias ao desenvolvimento – importantes para o desenvolvimento económico sustentável e o desenvolvimento social, que deveria ser considerado um fim em si mesmo.» De facto, só através da intensificação do diálogo, tendo em vista o reforço das políticas sociais, se poderá enfrentar de forma mais eficiente as consequências da globalização económica e geri-las em favor do maior número possível de indivíduos.

## **4 – A IMPORTÂNCIA DA AGENDA DO TRABALHO DIGNO DA OIT**

A Agenda do Trabalho Digno, apresentada pela OIT em 1999, é uma síntese entre as legítimas preocupações com as questões do desenvolvimento económico e com as preocupações sociais. Como seria de esperar, a UE não demorou a adoptar este instrumento pois vê nele uma forma de promover os seus valores no mundo e, sobretudo, um meio para preservar a sua mais importante conquista civilizacional, o Modelo Social Europeu.

### **4.1 O que é a Agenda do Trabalho Digno?**

A partir da segunda metade do século XX, à medida que os Estados se foram tornando cada vez mais interdependentes devido ao aumento das trocas comerciais, das migrações e dos fluxos de capital, foi crescendo também a consciência de que isso não se estava a reflectir na criação de um patamar social mínimo (Somavia, 2008). Pelo contrário, a globalização, seguindo a lógica de uma crescente liberalização em todos os domínios das políticas económicas e sociais, tem promovido um mercado de trabalho global fortemente segmentado, o que potencia a expansão dos fenómenos de exclusão social e de pobreza<sup>38</sup>.

O debate sobre a globalização, que até aí se centrava exclusivamente na expansão contínua da economia de mercado, passou, aos poucos, a incluir também uma dimensão social, com o intuito de alargar os benefícios daquele fenómeno a um maior número de indivíduos. Era, porém, óbvio que a melhoria dos *standards* sociais e a procura de interacções positivas entre o crescimento económico e a coesão social teria necessariamente de considerar uma

---

<sup>38</sup> As mulheres e os jovens têm sido os mais afectados, ao serem colocados perante diminutas perspectivas em matéria de rendimento, formação profissional e protecção social, o que apenas contribui para perpetuar o círculo vicioso de pobreza em que estão inseridos. De facto, estes grupos são hoje as principais vítimas de exploração económica e de actividades de exploração sexual para fins comerciais (Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização, 2005).

reformulação do mundo do trabalho, devido à centralidade que ele assume na estruturação e na organização da sociedade, fornecendo bens e serviços que qualificam o seu funcionamento. Além disso, na visão de Silva (2007: 458), a nível individual «o trabalho é uma actividade socialmente útil, (...) pois através dele desenvolvem-se fortes laços de coesão, hábito de participação cívica, impulsos e formas de acção colectiva.»

Por mais limitado que esteja actualmente, o papel do Estado mostra-se, no essencial, insubstituível no que se refere à estruturação, regulação e regulamentação do trabalho. Em última análise, cabe ao Estado desenvolver maiores esforços com vista a regular as actividades das empresas multinacionais e a assegurar a existência e funcionamento de mecanismos para compensar as consequências negativas juntos dos indivíduos (Silva, 2007). Contudo, face à grande mobilidade do capital e à proeminência dos organismos supranacionais – como por exemplo a União Europeia – que definem as grandes linhas das políticas macroeconómicas e sociopolíticas que condicionam fortemente a acção do Estado, passou a ser insuficiente fomentar apenas mecanismos de responsabilidade social das empresas (RSE), devido ao carácter voluntário dos mesmos. Ao invés, o caminho passava por obrigar as EMN a cumprirem padrões éticos e sociais, o que só seria possível através da criação de uma dinâmica internacional capaz de fomentar uma base de compromissos e normas mínimas relativas ao mundo do trabalho (Adda, 1997).

Face à complexidade dos problemas originados pela globalização e à incapacidade de qualquer actor isolado em resolvê-los efectivamente, a OIT – que desde a sua fundação aborda as grandes temáticas socioeconómicas que desafiam a civilização humana<sup>39</sup> – posicionou-se na linha da frente na procura de uma globalização mais justa. Em 1977, a Declaração de Princípios Tripartida sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social (revista em 2006) representou o primeiro esforço desta organização internacional. O objectivo deste documento era fornecer às EMN um conjunto de medidas para

---

<sup>39</sup> O universalismo da vocação internacional da OIT e a sua preocupação com os direitos humanos do trabalho encontram-se, desde logo, no preâmbulo da Constituição da OIT de 1919, tendo sido aprofundados em diferentes momentos históricos como, por exemplo, na Declaração da OIT Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, subscrita em 1998.

promoverem o respeito pelos trabalhadores, tanto no âmbito das suas operações regulares como no quadro das suas relações com outras empresas, inclusivé ao nível das suas cadeias de abastecimento. Ao mesmo tempo, a Declaração destinava-se também aos poderes públicos, indicando políticas equilibradas para promover o IDE e sublinhava o papel fundamental da liberdade sindical, da negociação colectiva e das boas relações industriais (OIT, 2006c).

O objectivo primordial desta organização não era, de todo, questionar a globalização em si mesma considerada inevitável e portadora de novas oportunidades (Correia, 2007). Da mesma forma, ficou desde logo claro que a afirmação de objectivos de natureza social não poderia, de modo algum, ser utilizada com fins proteccionistas. Esta questão tem estado bastante presente em diversos organismos internacionais, tais como a OMC. De facto, a existência de uma cláusula social nos tratados comerciais internacionais levanta reservas da parte de vários países, devido à possibilidade da sua utilização para proteger sectores que se sintam prejudicados pela concorrência de produtos oriundos de outros territórios, pervertendo assim as bases do comércio internacional livre (OMC, 2003).

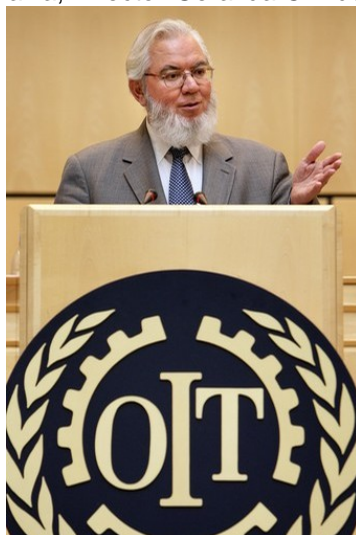
Ao invés, o propósito da OIT consistia em promover o progresso social global e a justa repartição dos seus benefícios por todos, pelo que seria necessário proceder à elaboração e à aplicação de normas internacionais capazes de favorecer a efectividade dos direitos sociais fundamentais e de dissuadir as infracções aos mesmos (OIT, 2007a). Assim, beneficiando da sua natureza tripartida<sup>40</sup>, a OIT levou a cabo uma profunda reflexão sobre o impacto social da globalização, que culminou, em 1999, com o lançamento da

---

<sup>40</sup> A OIT é o único organismo internacional cujo funcionamento se baseia no diálogo social tripartido, pelo que nos seus órgãos executivos, trabalhadores e empregadores têm igual peso negocial, e a sua soma equivale ao peso do governo. Promovendo a construção de consensos, esta composição visa também assegurar que as opiniões dos parceiros sociais são consideradas nas normas de trabalho, nas políticas e nos programas da Organização (Alcock, 1971).

“Agenda do Trabalho Digno” pelo Director-Geral, Juan Somavia, durante a Conferência Internacional do Trabalho<sup>41</sup>.

**Figura 3:** Juan Somavia, Director-Geral da OIT desde Março de 1998.



Fonte: OIT, 2007.

Na base da Agenda está uma abordagem integrada que «resume as aspirações individuais no domínio das relações laborais: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança e saúde no local de trabalho e protecção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afectam as suas vidas; igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens» (Bárcia, 2008a: 199).

Mas a Agenda é mais ambiciosa: não visa apenas garantir uma plataforma mínima de direitos, mas também orientar o desenvolvimento em torno de valores de acção e governação que associem competitividade

---

<sup>41</sup> Em 2002, por sugestão do Secretário-Geral da ONU, o conceito de «trabalho digno» foi enriquecido pelo início dos trabalhos da Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização, composta por vinte e seis personalidades das mais diversas origens. Esta Comissão encetou uma reflexão que se prolongou por mais de dois anos, e que culminou com o lançamento de um volume cujo objectivo consistia em chamar a atenção da comunidade internacional para a necessidade do reforço da coerência das políticas de governação e dos mecanismos de regulação social à escala global. Foi assim que o conceito de “trabalho digno” (decent work) se veio a juntar com o de “globalização justa” (fair globalization).

económica e justiça social. Da mesma forma, pretende garantir a plataforma de princípios de acção e governação que a comunidade internacional estabeleceu como um imperativo ético e de cidadania para um desenvolvimento sustentável (Dornelas, 2006).

Este novo conceito proposto pela OIT inclui ainda princípios relativos às normas laborais fundamentais, tais como o diálogo social e a liberdade sindical. Na realidade, os quatro componentes do trabalho digno (direitos no trabalho, segurança social, emprego e diálogo social) influenciam-se reciprocamente numa lógica de maximização das sinergias entre os seus elementos, envolvendo políticas e opções institucionais que permitem ultrapassar os constrangimentos e tensões do mundo laboral (Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização, 2005).

Assim, a Agenda não trata conceitos abstractos ou puramente académicos. Revela antes as aspirações e as preocupações de milhões de pessoas no mundo e põe em cima da mesa um conjunto de questões decisivas para o futuro colectivo da humanidade. De facto, as pessoas são os agentes definitivos do crescimento mas têm de ser também os seus últimos destinatários. Sendo o trabalho um factor chave da integração das pessoas, a cidadania fica por cumprir sempre que se verificam fenómenos de trabalho sem condições de segurança, saúde e higiene ou quando subsistem discriminações atentatórias da dignidade, sejam com base no género, na etnicidade ou em quaisquer outros critérios (V. Silva, 2007).

Por outro lado, a Agenda proporciona também ganhos aos empregadores. Ao colocar a tónica sobre o emprego e as políticas sociais, a promoção do trabalho digno ajuda a criar uma envolvente propícia aos investimentos nacionais e estrangeiros geradores de postos de trabalho. Desta forma, a promoção do trabalho digno vem ao encontro das solicitações das empresas, na medida em que estas consideram que as responsabilidades não devem estar incumbidas apenas aos empregadores, mas também aos poderes públicos (OIT, 2007a).

A Agenda, ao apresentar um conjunto de estratégias universais independentes de qualquer modelo de desenvolvimento específico, torna-se

muito flexível do ponto de vista da sua aplicação, cabendo a cada país definir o seu próprio caminho para promover as alterações necessárias de forma a associar competitividade económica e justiça social. Por essa razão, ela pode ser aplicada, desde logo, nos países em que persiste ainda um elevado grau de dualidade do mercado de trabalho<sup>42</sup> e onde o peso do sector informal e dos empregos de baixa qualidade é ainda muito considerável<sup>43</sup>. Ao mesmo tempo, a Agenda poderá também ser relevante nos países desenvolvidos, sempre que se verifiquem situações precárias que estejam longe dos padrões de qualidade exigidos por elevados níveis de desenvolvimento (Somavia, 2008).

Como seria de esperar, um dos pilares fundamentais da Agenda do Trabalho Digno é o diálogo social<sup>44</sup>. Para que esta ferramenta desempenhe o seu papel no actual contexto de globalização, é necessário um quadro legal que facilite a sua prática enquanto método de resolução de conflitos laborais, o que só poderá ser feito com base em organizações de empregadores e de trabalhadores conscientes dos efeitos da liberalização e da intensificação do comércio mundial sobre o diálogo social. Além disso, o papel do Estado neste domínio é fundamental e não pode ser delegado nos actores privados, de forma a assegurar as condições políticas, sociais e institucionais que promovam o diálogo e a negociação justa, sem receio de uma das partes poder sofrer represálias. De facto, a liberdade sindical é uma condição prévia para qualquer tipo de representação colectiva e para que possa existir um verdadeiro empenhamento no diálogo social bipartido ou tripartido (OIT, 2008b).

---

<sup>42</sup> A teoria da dualidade do mercado de trabalho divide a economia em duas partes: o sector “primário” e o “secundário”. Este último é essencialmente caracterizado por actividades intermitentes, pouco exigentes em relação a formação prévia, salários baixos e reduzidas perspectivas de promoção interna. O sector primário, por seu lado, é praticamente o oposto do anterior, distinguindo-se, sobretudo, por vínculos laborais estáveis e níveis remuneratórios bastante mais elevados (Rebelo, 2004).

<sup>43</sup> Após os primeiros 80 anos em que a OIT foi dirigida por europeus (dois ingleses, dois franceses, um irlandês e um belga) e dois norte-americanos, está agora ao leme desta organização um cidadão do hemisfério Sul, de origem chilena, Juan Somavia. A sua nomeação terá tido em conta, porventura, a intenção de facilitar a mobilização dos países em desenvolvimento para as questões que afectam o mercado de trabalho em resultado da globalização económica (Correia, 2007).

<sup>44</sup> Na verdade, este é um dos quatro objectivos estratégicos inscritos na Constituição da OIT, em torno dos quais são elaborados todos os anos os seus programas, projectos de cooperação técnica e orçamentos. A importância de uma consulta tripartida eficaz e democrática de todos os interlocutores presentes no mundo do trabalho é assegurada pela existência de duas convenções fundamentais da OIT (convenção nº 87 e nº 98).

Embora as mudanças estruturais e tecnológicas provocadas pela globalização tenham colocado desafios sem precedentes aos métodos tradicionais de representação e negociação dos trabalhadores e dos empregadores, as novas estratégias de negociação conseguiram adaptar-se à procura de equilíbrio entre o desenvolvimento económico e o social. Com efeito, o diálogo social pode ajudar a responder com sucesso aos novos desafios, por ser um instrumento com capacidade de adaptação às necessidades emergentes (OIT, 2008). Um trabalho em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana só pode ser atingido se o diálogo social permitir aos representantes de empregadores e trabalhadores expressar livremente as propostas e as preocupações de todos os indivíduos. Numa época em que se verifica uma profunda divergência de interesses entre capital e trabalho em áreas tão sensíveis como, por exemplo, a flexibilidade laboral, o diálogo social deve desempenhar um papel fundamental na procura de consensos (Silva, 2007).

Por outro lado, a Agenda do Trabalho Digno dedica também espaço às questões climáticas, através da “iniciativa de empregos verdes”. De facto, a maior parte dos processos produtivos consomem muita energia e geram um vasto leque de resíduos que podem ser perigosos para o equilíbrio do planeta. A OIT, aproveitando a sua estrutura tripartida, é a organização internacional em melhor posição para avaliar a magnitude das mudanças tecnológicas nos locais de trabalho, sugerindo posteriormente estratégias de desenvolvimento que impliquem menos emissões e que, ao mesmo tempo, não coloquem obstáculos ao avanço na redução da pobreza. Numa palavra, a “iniciativa de empregos verdes” deve promover a adaptação a novas formas de uso e conservação dos recursos naturais no mundo do trabalho, tendo em vista um desenvolvimento ambientalmente sustentável de acordo com os objectivos estratégicos da Agenda.

Actualmente, ainda que a promoção da Agenda do Trabalho Digno ocupe um lugar central nas prioridades da OIT, a sua importância enquanto perspectiva de progresso económico e social à escala global está já perfeitamente consolidada. Num curto espaço de tempo, o debate sobre o



“trabalho digno” expandiu-se por diversos campos e actores, em todos os territórios, sendo hoje bem mais do que uma dinâmica da OIT (V. Silva, 2007). Em menos de 10 anos, a Agenda foi adoptada pelos mais diversos *fora* internacionais e regionais: Assembleia-Geral das Nações Unidas, ECOSOC, Conselho Europeu, Comissão Europeia, G8, entre outros<sup>45</sup>. Além disso, ao construir opções de política para agir sobre os efeitos da globalização no mundo do trabalho, atribuindo um grande destaque ao papel dos parceiros sociais, a aplicação da Agenda do Trabalho Digno é fundamental para a prossecução dos Objectivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM)<sup>46</sup>, assumidos em sede das Nações Unidas (Bárcia, 2008c). Por exemplo, as questões ligadas à igualdade de género formam um dos pilares fundamentais da Agenda e constituem também o tema central da meta número 3 dos Objectivos.

Com efeito, o trabalho digno é provavelmente o conceito mais poderoso e a ferramenta mais efectiva que a comunidade internacional já produziu para a promoção de opções políticas susceptíveis de se traduzirem em respostas concretas para lidar com os efeitos da globalização. Assim, não é de estranhar que a União Europeia, cujo modelo de desenvolvimento se baseia precisamente na procura de equilíbrio entre o crescimento económico e a coesão social, tenha assumido sem demora esta Agenda desenvolvida pela OIT.

---

<sup>45</sup> Esta fácil aceitação nos *fora* mais importantes do xadrez internacional é facilmente justificável: a Agenda do Trabalho Digno funda-se na tradição da matriz social do mundo ocidental, que assenta na procura de uma legislação internacional do trabalho como resposta às preocupações sociais surgidas no início do século XIX.

<sup>46</sup> Os «Objectivos de Desenvolvimento do Milénio» consistem num conjunto de acções específicas da parte dos 189 Estados-Membros das Nações Unidas para impulsionar de forma muito significativa o desenvolvimento sustentável e reforçar a luta contra a pobreza até 2015.

## **4.2 A Agenda do Trabalho Digno e a matriz social europeia: uma aliança perfeita**

A OIT e a UE, embora criadas em contextos diferentes, partilham desde sempre diversos valores económico-sociais, razão pela qual encetaram vários momentos de cooperação para reforçar a divulgação e a aplicação dos seus objectivos comuns. Como tal, não é de espantar que as normas e o modo de funcionamento da OIT tenham inspirado várias políticas, legislações e acordos colectivos no seio do projecto comunitário<sup>47</sup>. E se ao longo da história a cooperação OIT-UE sempre foi bastante intensa, as mudanças impostas pela globalização e o desafio de diminuir os impactos negativos da forma como ela se materializa junto das pessoas tiveram como consequência um aumento da dinâmica da interacção entre estas duas organizações (Ferreira, 2008).

Segundo o Comissário do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Igualdade de Oportunidades, Vladimír Špidla, a UE está hoje consciente que «tem de ser capaz de influenciar a globalização no interesse dos seus cidadãos» (Comissão Europeia, 2007: 1). O aprofundamento da relação entre a UE e a OIT no campo do trabalho digno constitui, pois, uma obrigação para a Europa<sup>48</sup>. Na verdade, o conceito de “trabalho digno” tem uma influência directa na realização da Agenda de Lisboa, na medida em que contribui significativamente para a melhoria das condições de bem-estar dos cidadãos e para a modernização dos modelos económicos e sociais europeus.

Contudo, o desempenho de um papel activo na defesa do trabalho digno não é apenas um propósito da Agenda Social Europeia. Na realidade, a Agenda do Trabalho Digno é uma poderosa ajuda para projectar os valores contidos no modelo social europeu (Comisión Consultiva Nacional de

---

<sup>47</sup> Por exemplo, a OIT lançou, em 1981, uma convenção que diz respeito às questões de assédio no trabalho. Vários anos depois, em 2007, foi celebrado um acordo comunitário entre representantes dos empregadores e dos trabalhadores fornecendo um quadro de acção para identificar, evitar e gerir problemas de assédio e violência nos locais de trabalho.

<sup>48</sup> E, na verdade, a cooperação entre as duas organizações nesta área tem sido visível, tal como se verificou no “Fórum da OIT sobre Trabalho Digno para uma Globalização Justa”, que decorreu em Lisboa de 31 de Outubro a 2 de Novembro de 2007. Esta iniciativa, que contou com mais de 400 participantes, foi o resultado de um esforço conjunto entre a OIT e a União Europeia e revelou ampla convergência de pontos de vista em torno do conceito de trabalho, com a Comissão Europeia a assumir a «Agenda para o Trabalho como a ferramenta mais activa que a comunidade internacional já produziu para lidar com os efeitos da globalização.»

Convénios Colectivos, 2005). Devido ao carácter complementar de certas convenções e estratégias da OIT relativamente ao acervo comunitário, e considerando a convergência de objectivos entre estas duas organizações, a União pode reforçar a sua capacidade de resistência às regras da globalização que perseguem uma lógica de liberalização das políticas sociais. Por essa razão, a Comissão Europeia tem incentivado os Estados-Membros a ratificarem várias convenções da OIT sobre trabalho digno e as convenções relativas às normas laborais fundamentais<sup>49</sup> (Comissão Europeia, 2006).

Por outro lado, a UE tem um papel fundamental na consolidação da Agenda do Trabalho Digno na cena internacional através da sua relação privilegiada com países terceiros. Como já foi referido, o trabalho digno para todos, além de ajudar a combater a pobreza e a melhorar as condições de vida e de trabalho no mundo industrializado, é também fundamental nos países em desenvolvimento, pelo que as instituições comunitárias podem influenciar a evolução social e política de outros países através da sua política externa, comercial e de desenvolvimento (Comissão Europeia, 2006). Desde 2006, a estratégia de pré-adesão para os países candidatos tem em conta valores defendidos na Agenda do Trabalho Digno, contribuindo assim para a promoção das questões laborais nesses países. A União tem, pois, submetido parte da sua política externa e comercial à promoção do trabalho digno em todo o mundo, através da cooperação técnica e do apoio ao reforço do mecanismo de supervisão da OIT. Por exemplo, a UE tem tentado promover o trabalho digno como uma componente do desenvolvimento sustentável no âmbito das avaliações de política de comércio da OMC. Para isso, propôs a criação de um “Comité do Comércio e do Trabalho Digno”, específico para esta área, à semelhança do já existente “Comité do Comércio e Ambiente” (CESE, 2007).

A combinação de competitividade económica e justiça social proposta pela Agenda do Trabalho Digno encontra uma correspondência perfeita nos

---

<sup>49</sup> Portugal, como Estado-membro fundador da OIT, deveria ser um dos Estados com maior número de ratificações das convenções da OIT. Contudo, é necessário ter em conta as vicissitudes que marcaram o nosso país durante grande parte do século XX. Além da instabilidade política e social que caracterizava a I República, durante as cinco décadas de ditadura do Estado Novo, o Governo português não se mostrou muito interessado em promover a melhoria das questões ligadas ao mundo laboral. Assim, das 190 convenções aprovadas pela OIT, Portugal, de momento, apenas tem em vigor 66 (ILOLEX, 2008).

objectivos do modelo de desenvolvimento europeu. De facto, a Agenda constitui uma abordagem estratégica e faseada com a qual os parceiros europeus se podem facilmente identificar, e que reflecte o contexto e as prioridades aos níveis nacional e regional. A Comissão Europeia (2007: 4) já admitiu que «a Agenda é uma abordagem com virtualidades porque tem uma densidade ética e impactos duradouros e sustentáveis no desenvolvimento económico.»

O entendimento entre a UE e a OIT também se verificou no método escolhido para responder aos efeitos perniciosos da globalização. Desde logo, as estruturas regionais de diálogo social são mais comuns na UE, onde os parceiros sociais negociam e celebram acordos vinculativos sobre questões específicas relativas ao domínio social e, mais especificamente, à regulação do mercado de trabalho, na tentativa de regular as condições económicas e sociais num contexto internacional marcado pela grande mobilidade do capital (OIT, 2008).

Na Europa, os elevados e persistentes níveis de desemprego desde o final dos anos 90 têm resultado num forte aumento da pobreza e da exclusão social (André, 2008). Assim, nos últimos anos, o diálogo social tem sido bastante encorajado pelos governos europeus, de forma a procurar a obtenção de um acordo que permita tornar mais aceitáveis, do ponto de vista político, as reformas económicas desejadas pelo poder político (Silva, 2007). Nessa linha, alguns países (por exemplo, a Bélgica) tentam resolver determinados problemas do mundo do trabalho através de estruturas tripartidas especialmente criadas à medida que novos problemas vão surgindo, mas o mais comum é encontrar órgãos de carácter permanente, tais como os Conselhos Económicos e Sociais (Ferreira, 2008).

**Quadro 1:** Existência de Conselhos Económicos e Sociais Nacionais permanentes ou de outras estruturas semelhantes de diálogo social (por continente)

Região	Sim	Não
África	75%	25%
América	69,2%	30,8%
<b>Europa</b>	<b>81,3%</b>	<b>18,8%</b>
Ásia/Pacífico	70,6%	29,4%
Total	75,7%	24,3%

Fonte: Bárcia, 2008b.

Por outro lado, a Agenda do Trabalho Digno e o papel desempenhado pelo diálogo social têm sido particularmente importantes para responder às dificuldades criadas pelos recentes alargamentos europeus a Leste. Inseridos em contextos dominados pelo desemprego de longa duração, a prioridade dos trabalhadores dos mais recentes membros da UE é a manutenção do seu vínculo de trabalho a todo o custo, independentemente das condições oferecidas. Esta situação leva a que, na Polónia, por exemplo, existam registos comprovativos do facto de algumas mulheres terem adiado o nascimento do primeiro filho em cerca de 10 anos devido ao receio de perderem o seu emprego (André, 2008). Nestes Estados, é, pois, necessário implementar os princípios contidos na Agenda do Trabalho Digno de forma a combater o quadro de precarização das relações laborais. Este é, de facto, um dos maiores desafios que se colocam ao projecto comunitário, mas simultaneamente, um bom teste às estratégias concebidas para atingir esse objectivo.

## **5 – O PAPEL DOS CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS NA PROCURA DE UMA GLOBALIZAÇÃO MAIS JUSTA**

Conforme verificámos anteriormente, o novo paradigma económico criado pela globalização e o poder das EMN causaram sensíveis alterações à figura do trabalhador. Porém, a resposta aos novos problemas não se poderia limitar ao nível local ou nacional. Era necessário que os trabalhadores das empresas multinacionais se fossem consciencializando de que faziam parte de um conjunto de empresas mais vasto do que aquele onde trabalhavam. Ciente desta questão e da importância dos sindicatos como instituição que luta pelos direitos laborais e sociais, a UE lançou a Directiva 94/45/CE com vista a garantir uma política de concessão de direitos de informação sobre questões transnacionais susceptíveis de afectar os interesses dos trabalhadores.

### **5.1 Como surgiu a Directiva 94/45/CE?**

A deslocalização total ou parcial da produção por parte de multinacionais em diversos países da União Europeia originou penosos custos sociais para os trabalhadores e as suas famílias. Com efeito, os processos de reestruturação e fusão das empresas, sempre em busca de processos produtivos mais competitivos, têm ocorrido, em muitos casos, sem diálogo com os sindicatos, acabando por provocar, por toda a Europa, um aumento do desemprego, a redução das condições salariais e uma forte pressão no sentido da desregulamentação das condições de trabalho<sup>50</sup> (Bélier, 1995).

Actualmente é também difícil aos Estados controlar a capacidade de manobra das EMN, quer ao nível das estratégias económicas, quer dos impactos sociais das suas decisões, o que condiciona fortemente as opções

---

<sup>50</sup> De acordo com o EUROFOUND (2008), Portugal é um dos países da UE que mais sofrem com a globalização e a deslocalização de empresas para novos mercados. Em Portugal, o sector automóvel foi o mais afectado pelo desemprego, o que se deve, em grande parte, à saída para outros países de empresas como a Opel, bem como de outras empresas de menor dimensão que desenvolviam a sua actividade em torno da Autoeuropa (que também tem vindo a diminuir a sua produção nos últimos anos).

políticas, a estruturação, o papel e o funcionamento das instituições nacionais, regionais e globais. Na verdade, o incremento de reduzidos custos sociais e de condições de trabalho menos rigorosas promovidas por alguns governos têm constituído um forte atractivo para algumas multinacionais, que vão assim beneficiando deste fenómeno de dumping social.

As instituições comunitárias, sem deixarem de reconhecer que as reestruturações constituem um fenómeno frequentemente inevitável e até muitas vezes necessário para manter a competitividade das indústrias europeias, estavam, ao mesmo tempo, cientes da necessidade de gerir de forma activa e responsável estas mudanças (Rodrigues, 2001). Assim, era fundamental definir as medidas de prevenção e acompanhamento a tomar em caso de crise. As acções de requalificação e de reconversão profissional, os serviços de orientação e reinserção profissional, o apoio à criação de empresas e as medidas de aconselhamento individualizadas (todos financiados pelo Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização<sup>51</sup>) constituem exemplos desta abordagem activa proposta pela Comissão (Comisión Consultiva de Convenios Colectivos, 2005).

Porém, tornava-se também necessário apoiar as organizações sindicais, que continuavam a reflectir uma herança histórica de concentração da sua acção à escala nacional. De facto, os trabalhadores e os sindicatos não dispunham das ferramentas necessárias para preparar, de forma atempada, as consequências decorrentes dos processos de deslocalização das EMN. A criação de um mecanismo de informação e consulta transnacional dos trabalhadores assumia para os sindicatos um papel fulcral para uma melhor gestão da globalização e para um acompanhamento mais efectivo da evolução do projecto comunitário (Fulton, 1995). Numa palavra, era fundamental adequar as estruturas sociais de representação dos trabalhadores às mutações operadas nas próprias estruturas e regras económicas europeias.

---

<sup>51</sup> O Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização é dirigido aos trabalhadores que tenham perdido os seus empregos na sequência de mudanças nos padrões do comércio mundial, de forma a apoiá-los na sua requalificação profissional e na procura de novo emprego no menor espaço de tempo possível. Este Fundo foi lançado pela União Europeia em 2007 e o apoio disponibilizado anualmente pode atingir os 500 milhões de euros.

Em 1965, o Governo francês liderado por Charles de Gaulle<sup>52</sup>, lançou a proposta de criar nova legislação de protecção aos trabalhadores inseridos em multinacionais, no âmbito de um Tratado a assinar entre os Estados-Membros. Face à complexidade da questão, a Comissão apenas deu seguimento à sugestão francesa em 1970, avançando com a sua primeira proposta de Estatuto de Empresa Europeia e, em 1973, com a comunicação intitulada “*Multinational Undertakings and Community Regulations*”.

Contudo, as organizações patronais não permitiram avanços neste domínio durante vários anos devido, por um lado, ao forte receio de aumentos significativos dos custos do trabalho e, por outro, à tentativa de «evitar a chegada das propostas e reivindicações dos trabalhadores pela via sindical, que é sempre portadora de uma análise mais ampla do contexto interno e externo à vida das empresas» (Silva, 2007: 370). Assim, parecia que uma Directiva comunitária centrada na informação e consulta dos trabalhadores inseridos em multinacionais jamais veria a luz do dia<sup>53</sup>. O entendimento da subsidiariedade como um princípio limitador da intervenção comunitária remeteu a tarefa de harmonização da legislação laboral para o mínimo das suas potencialidades, em nome da garantia de uma margem de reserva estadual (Santos, 1999).

A Comissão apenas conseguiu desfazer este impasse na década de 90, ao apresentar uma proposta de Directiva no âmbito do Acordo sobre Política Social, anexo ao Tratado de Maastricht. Em Setembro de 1994, culminando

---

<sup>52</sup> Charles De Gaulle (1890-1970) foi o primeiro Presidente da Quinta República Francesa, tendo exercido dois mandatos. O seu grande desejo era devolver à França um estatuto de potência mundial. Embora nunca tenha acreditado numa Europa unida politicamente, De Gaulle sabia que o reforço do papel da França na cena internacional não seria possível sem uma CEE capaz de ombrear com o poderio dos EUA e da URSS. Uma das suas frases mais célebres, proferida num discurso em Estrasburgo, em 1959, defendia que «*C'est l'Europe, depuis l'Atlantique jusqu'à l'Oural, c'est toute l'Europe, qui décidera du destin du monde.*» De Gaulle destacou-se também pelo veto ao pedido de adesão à CEE da parte do Reino Unido. Devido à estreita vinculação britânica a Washington, o Presidente francês encarava este pedido de adesão como uma ameaça à “emancipação” da Europa (Pérez-Bustamante et al, 2004).

<sup>53</sup> Desde o início, a Comissão rejeitou os códigos de conduta para as EMN defendidos pela OCDE, pois as sugestões propostas por esta organização não tinham carácter obrigatório. Ao invés, a Comissão pretendia promover um consenso vinculativo entre os parceiros sociais, de modo a prevenir a deterioração das relações de trabalho que poderia resultar da total falta de direitos e possibilidades de acção dos trabalhadores das multinacionais.



vários anos de debate nas instâncias comunitárias, o Conselho adoptou a Directiva 94/45/CE relativa à instituição de um Conselho de Empresa Europeu (CEE) ou de um procedimento de informação e consulta (PIC) dos trabalhadores. A Directiva entrou em vigor à medida que os Estados-Membros a ratificavam nos dois anos que se seguiram. Apesar disso, mesmo as empresas oriundas de países que não adoptaram a Directiva (como, de início, o Reino Unido) ficavam sujeitas a ela caso tivessem associadas a si outras empresas estabelecidas em países onde a Directiva estivesse em vigor<sup>54</sup>. A emergência da Directiva veio, assim, responder ao défice de representação dos trabalhadores europeus no seio das multinacionais, abrangendo, aquando da sua criação, cerca de 15 milhões de indivíduos distribuídos por mais de 800 empresas (Silva, 2007).

## **5.2 Os CEE e o reforço da posição dos trabalhadores no seio das multinacionais**

O objectivo principal da Directiva 94/45/CE, contido no nº 1 do artigo 1º, é bastante claro: “melhorar o direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária<sup>55</sup>”. A Directiva abrange todas as empresas ou grupos de empresas de “dimensão comunitária”, isto é, empresas com 1000 ou mais trabalhadores que operem no EEE (que para além dos Estados-Membros da UE, inclui ainda a Islândia, a Noruega e o Liechtenstein) e em que, pelos menos, dois Estados-Membros diferentes empreguem um mínimo de 150 trabalhadores. Estes dois requisitos são assim, de «aplicação cumulativa, impedindo a falta de cumprimento de um deles que a sua empresa seja qualificada de “dimensão comunitária”» (Costa et al, 2005). Ao mesmo tempo, a Directiva aplica-se a empresas

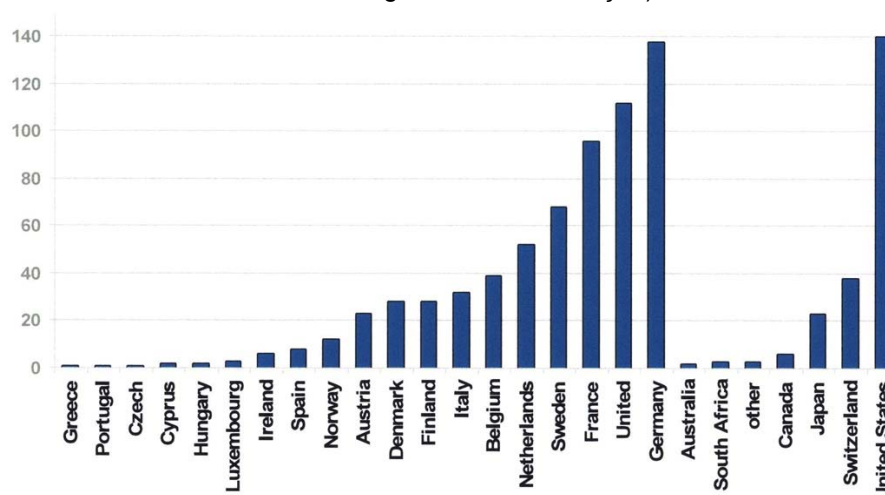
---

<sup>54</sup> O facto de o Reino Unido ter optado por ficar de fora significava que os trabalhadores britânicos não seriam incluídos em processos de consulta. No entanto, várias empresas ignoraram este facto. Por exemplo, a empresa britânica GKN, com 23 mil trabalhadores no Reino Unido e em seis outros países, estabeleceu um CEE que incluía os seus trabalhadores britânicos.

<sup>55</sup> Considera-se que uma empresa com sede em território nacional e pertencente a um grupo de empresas de dimensão comunitária exerce o controlo do grupo se tiver uma influência dominante sobre uma ou mais empresas resultante, por exemplo, da titularidade do capital social ou das disposições que a regem.

independentemente do facto de a sua administração estar fora do EEE. Como tal, EMN americanas, japonesas ou australianas, entre outras, que cumpram os requisitos necessários, estarão sujeitas à Directiva nos Estados onde desenvolvem a sua actividade<sup>56</sup> (Nielsen et al, 1997).

**Gráfico 4:** Número de CEE activos (distribuídos pelo país de origem da administração)



Fonte: ETUI, EWC Database, 2008.

A Comunidade Económica Europeia foi o primeiro organismo internacional a criar legislação dirigida às EMN, pelo que este passo foi saudado por inúmeras organizações sindicais de todo o continente. No seu nono congresso, realizado em Helsínquia, em 1999, a CES, apesar de algumas críticas pontuais, considerou os CEE um «elemento central das relações industriais» (CES, 1999: 69). Na verdade, ainda que este novo mecanismo não constitua um centro de tomada de decisão, tem a particularidade de fortalecer a articulação entre os órgãos nacionais de representação dos trabalhadores e os sistemas transnacionais de informação e consulta ajustados à estrutura flexível das empresas, o que vai ao encontro dos objectivos defendidos por organismos como a CES (Costa, 2005).

<sup>56</sup> Segundo Costa (2005), 561 EMN dispõem de pelo menos uma filial em Portugal, sendo que apenas cerca de metade delas (268) constituiu CEE. No EEE, a Alemanha, a França e o Reino Unido destacam-se claramente em termos de número de EMN com uma ou mais sucursais em Portugal.

A abertura do processo negocial para a instituição de um CEE ou de um PIC pode ser desencadeada por proposta, oral ou escrita, da direcção central ou por requerimento dos trabalhadores, «mediante pedido escrito de, no mínimo, 100 trabalhadores, ou dos seus representantes, provenientes de pelo menos duas empresas ou estabelecimentos situados em pelo menos dois Estados-Membros diferentes» (art. 5º, nº1).

Os CEE representam um passo muito importante no sentido de uma maior “democracia industrial” visto que a instituição de mecanismos de informação e consulta dos trabalhadores é antecedida pela criação de um «Grupo Especial de Negociação» (GEN) com competências para negociar com a direcção central<sup>57</sup>. Se as partes optarem por instituir um Conselho de Empresa Europeu, o respectivo acordo deverá definir o âmbito de acção, a sua composição, atribuições e período de duração<sup>58</sup>. Se optarem pela instituição de um PIC, o acordo deverá definir as regras segundo as quais os representantes dos trabalhadores deverão ser informados e as condições em que poderão reunir com a direcção central para proceder a uma troca de opiniões sobre as informações comunicadas (Costa, 2007). Qualquer que seja a forma assumida, a administração é obrigada a apresentar aos representantes dos trabalhadores um relatório anual pormenorizado sobre a evolução e as perspectivas das actividades da empresa ou do grupo de empresa, abrangendo as seguintes áreas:

- Estrutura da empresa;
- Situação económica e financeira;
- Evolução provável das actividades, produção e vendas;
- Situação e evolução provável do emprego;
- Questão dos investimentos;

---

<sup>57</sup> Considera-se administração a direcção da empresa de dimensão comunitária que exerce o controlo do grupo de empresas de dimensão comunitária (através dos seus representantes, que podem ser o presidente do conselho de administração, o director dos recursos humanos, etc.).

<sup>58</sup> A validade dos acordos varia entre um período indefinido e um espaço temporal que poderá ir até aos sete anos. No entanto, segundo Costa (2005), os tipos de acordo mais comuns abrangem períodos à volta de quatro anos.

- Alterações de fundo relativas à organização;
- Introdução de novos métodos de trabalho ou de novos processos de produção;
- Transferências de produção;
- Fusões, redução da dimensão ou encerramento de empresas, de estabelecimentos, ou de partes importantes de estabelecimentos;
- Despedimentos colectivos.

Segundo a Directiva 94/45/CE, é num «espírito de colaboração» que devem decorrer as negociações entre a direcção central da empresa e o GEN sobre as regras de execução em matéria de informação e controlo (nº 1 do artigo 6º). Este «espírito de colaboração» pode ser compreendido como uma «expressão de vontade política e não de obrigação juridicamente coercível» (Simões, 1996: 22). Em ultima análise, espera-se que seja estabelecida uma relação de confiança entre as partes, por mais antagónicos que sejam os interesses em causa. Porém, para evitar situações dúbias ou atropelos à lei, cabe aos «Estados-Membros [tomar] as medidas adequadas em caso de não cumprimento do disposto na presente directiva; assegurarão, nomeadamente, a existência de processos administrativos ou judiciais que permitam obter a execução das obrigações decorrentes da presente directiva» (art. 11º, nº 3).

Uma vez que os CEE se destacam por apresentarem um modelo de inovação e mudança assente no diálogo social, a Directiva admite a possibilidade de os trabalhadores de uma multinacional poderem influenciar uma decisão da direcção central que ainda não foi tomada e que, portanto, se encontra em fase de discussão. Assim, a consulta dos trabalhadores implica mais do que a simples troca de opiniões ou pontos de vista e, sobretudo, pressupõe mais do que a aquisição de informações sobre decisões que já foram tomadas previamente (Richard, 1995). Nesse sentido, o acordo que instituiu um CEE, em 2002, na Diageo (empresa sediada no Reino-Unido, dedicada à indústria alimentar) é frequentemente apresentado como exemplo a seguir.

*«O processo de consulta consiste numa troca de pontos de vista e no estabelecimento de um diálogo. Considera-se que (...) o processo de consulta deve possibilitar que os pontos de vista dos representantes dos trabalhadores sejam ouvidos e que a administração lhes responda em tempo útil. Considera-se também que, para um processo de consulta ser significativo e atempado, ele deve ocorrer o mais cedo possível e antes de a decisão final ser tomada, de forma a possibilitar que os comentários dos representantes dos trabalhadores sejam tidos em conta. Deve também ser dado aos representantes dos trabalhadores a oportunidade de apresentar sugestões apropriadamente formuladas e que possam ser tomadas em consideração.»<sup>59</sup>*

Uma importante alavanca da Directiva que ajudou a sedimentar a importância e o funcionamento dos CEE diz respeito à perspectiva voluntarista para a celebração de acordos antes de 22 de Setembro de 1996 (data que traduz a obrigação legal para a negociação de acordos entre as partes – art. 14º da Directiva). Esta opção constituiu, de resto, um elemento decisivo para ultrapassar as resistências com que se confrontaram tentativas anteriores de estabelecer mecanismos de informação e consulta transnacionais (Ramsay, 1997)<sup>60</sup>. O facto de algumas EMN ou grupos de empresas terem concluído e promovido mecanismos de informação e consulta antes de Setembro de 1996 constituiu não só uma “estratégia de antecipação” à Directiva, «como terá também contribuído para que o relacionamento entre trabalhadores e administração fosse menos rígido e, portanto, mais ajustado às especificidades das empresas em causa» (Costa, 2005: 6). Além disso, muitos dos acordos

---

<sup>59</sup> «Consultation is an exchange of views and establishment of a dialogue. It is agreed that in view of the above, consultation must provide for employee representatives views to be heard and for management to respond to these in a timely manner. It is agreed that for consultation to be meaningful and in good time it must occur as early as possible and prior to final decision being made so that the employee representatives have the possibility of their comments being taken into account. To ensure that consultation is meaningful it is agreed that employee representatives will be given the opportunity to propose properly formulated responses which can be taken into account.»

<sup>60</sup> Na visão de Silva (2007: 370) em vários países, parte do patronato, que se tinha oposto a esta directiva, preferiu negociar antes da entrada em vigor dos mecanismos de conciliação previstos na directiva: «o objectivo era, essencialmente, controlar a abrangência de acordos específicos dentro das suas empresas.»

obtidos antes dessa data permitiram que os trabalhadores das multinacionais começassem a tomar consciência de que faziam parte de um conjunto de empresas mais vasto do que aquele onde trabalhavam, adquirindo um conhecimento mais aprofundado da realidade da multinacional e de realidades laborais distintas (EUROFOUND, 2006).

A negociação de acordos para a instituição de CEE ou de PIC, mesmo se juridicamente regulada com a entrada em vigor da Directiva, tem como principal característica ser aberta, oferecendo aos negociadores uma elevada liberdade contratual – liberdade total no caso dos acordos ditos voluntários ou de antecipação (artigo 13º), e parcial no caso dos acordos negociados com base no artigo 6º (obtidos depois da entrada em vigor da Directiva a 22 de Setembro de 1996). Os parceiros sociais são estimulados a estabelecer negociações directas a nível da empresa de forma a fazer do CEE um procedimento apropriado, pelo que os acordos voluntários não perdem importância após a entrada em vigor da Directiva<sup>61</sup>. Esta liberdade reflecte-se posteriormente na maior ou menor abrangência dos próprios conteúdos regulados pelos acordos (Simões, 1996).

De facto, a negociação do acordo representa um momento importante, na medida em que poderá, à partida, condicionar o funcionamento do CEE. A dinâmica interna gerada pelo próprio CEE ou as influências externas que condicionam a sua acção influenciam de forma decisiva a prática. A diversidade de experiências é, pois, uma das marcas mais salientes que emerge do funcionamento dos CEE, o que evita prejudicar o quadro das relações de trabalho de cada Estado-membro. Desta forma, «existem acordos extremamente detalhados e minuciosos, que procuram abranger uma grande número de aspectos, e acordos mais sintéticos que se limitam a traçar as linhas gerais da composição, competências e funcionamento dos respectivos CEE» (Costa, 2007: 2-3). Assim, caso se deseje proceder a uma análise da efectividade do estabelecimento dos CEE é necessário ir além da dimensão

---

<sup>61</sup> Deve, por isso, ter-se em atenção que nas empresas ou grupos de empresas em que tais acordos não são realizados, a lei nacional de transposição para o direito interno não se aplica, valendo pois o regime que for estipulado nesse acordo, com a liberdade de poder afastar-se, com maior ou menor intensidade, do que o texto da Directiva prevê (Santos, 1999).

quantitativa, dando uma elevada importância à avaliação que os representantes dos trabalhadores fazem da eficácia e das potencialidades dos mesmos (Savoini, 1995).

A Directiva está também elaborada em termos suficientemente flexíveis para poder resistir aos “sismos” inerentes à sua aplicação nas realidades concretas dos países. Só assim se poderão obter recompensas ou conquistas que beneficiem não só as relações entre capital e trabalho (eixo relacional central da Directiva sobre os CEE), mas também entre trabalhadores de diversas nacionalidades e as suas estruturas de representação dentro da empresa (Silva, 2007). O exemplo referido por Costa et al (2005) é bem ilustrativo disso:

*«A administração do grupo planeava claramente uma transferência da produção de (determinado produto) de Hanover para a Itália, uma decisão que teria tido como consequência o despedimento de 120 trabalhadores de Hanover. Na fábrica italiana em causa, que não tinha condições para aumentar a produção e onde nem se planeavam novos investimentos, a mesma medida teria agravado as condições de trabalho, com o aumento do terceiro turno e a introdução de trabalho aos sábados e domingos. Quando o CEE teve conhecimento disso, sentou-se à mesa com os representantes do pessoal das empresas em questão [e encetaram] negociações com a administração do grupo. Foi assim possível minorar as medidas planeadas: a produção de Hanover sofreu uma redução de apenas 10% e evitou-se o trabalho de fim-de-semana na Itália.»*

Apesar da dinâmica criada pelos CEE, será provavelmente irrealista esperar, num futuro próximo, que venham a ser concluídos acordos colectivos europeus relativamente a algumas matérias centrais, tais como as condições salariais (Santos, 2000). Assim, ressalvado o carácter transnacional da informação e consulta, é compreensível que, na quase totalidade dos acordos, sejam explicitamente excluídas das agendas dos CEE questões que digam

respeito, por exemplo, a interesses nacionais particulares (remunerações, horas de trabalho, compensações, benefícios, condições de trabalho, etc.). O desenvolvimento destes domínios, impossível de se fazer sem uma legislação de trabalho comum ao nível da UE, está assim longe da realidade na Europa de hoje (Medeiros, 1999)<sup>62</sup>. Porém o exemplo acima referido demonstra que se podem ponderar colectivamente estratégias de antecipação que maximizem a posição dos trabalhadores e os seus direitos dentro da empresa, procurando assim converter práticas habitualmente defensivas em comportamentos de iniciativa (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2005).

### 5.3 A necessidade de reforma da Directiva

A persistência de alguns problemas reduziu substancialmente as potencialidades dos CEE. Mais de uma década volvida, a aplicação da Directiva não parece ainda ter alcançado os resultados pretendidos. Ainda que, como já foi dito, a avaliação quantitativa não seja, por si só, um elemento de avaliação suficiente, não deixa de ser surpreendente o reduzido número de CEE estabelecidos face ao número de multinacionais potencialmente abrangidas pela Directiva. Das 2169 empresas de dimensão comunitária em condições de constituir CEE, apenas 737 o fizeram, o que equivale a apenas 34% (Costa et al, 2005).

**Quadro 2:** EMN /Grupos abrangidas/os pela Directiva, em relação à constituição de CEE

	EMN/Grupos com CEE	EMN/Grupos sem CEE	EMN/Grupos que iniciaram negociações	EMN/Grupos que tinham CEE (fusão/dissolução)
N	737	1401	7	24
%	34%	65%	0,30%	1%

Fonte: Costa et al, 2005.

<sup>62</sup> É igualmente significativo que não sejam apenas os empregadores a opor-se a que os CEE assumam um papel inovador nas negociações colectivas: muitos representantes dos trabalhadores têm a mesma opinião, receando que o caminho a percorrer no sentido da harmonização possa implicar não só o nivelamento por cima como também o nivelamento por baixo das condições de trabalho (Costa et al, 2005).



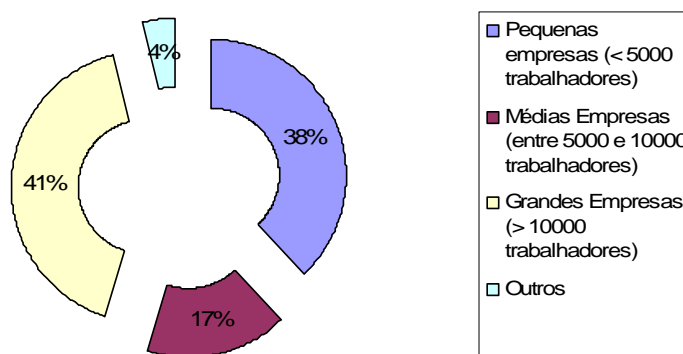
A oportunidade e a qualidade da informação, por seu lado, deverão ser elementos decisivos para avaliar a eficácia destes mecanismos de informação e consulta. Estes são os pontos que reúnem mais consenso por parte dos representantes dos trabalhadores quando questionados sobre os aspectos da Directiva cuja revisão é mais urgente (Margisson, 1999). Em primeiro lugar, a informação deveria ser transmitida aos trabalhadores de forma regular e por escrito, o que nem sempre acontece. Além disso, o processo de consulta deve realizar-se com uma antecedência desejável relativamente à tomada de decisões, de forma a permitir que a informação seja estudada com rigor e, posteriormente, debatida com plena consciência da dimensão dos assuntos em causa (Lecher, 1999).

A manter-se a tendência actual para a ausência de diálogo entre representantes dos empregadores e dos trabalhadores numa fase preliminar a qualquer processo de decisão, o diálogo previsto pela Directiva corre o risco de não passar de um monólogo (Costa, 2007). É frequente encontrar nos textos dos acordos referências explícitas ao facto de a direcção central se reservar o direito de não consultar os CEE para a tomada de decisões. Na verdade, muitos empresários olham para os CEE como organismos que podem ser usados para legitimar decisões que já foram tomadas, pervertendo os objectivos da Directiva (Buschak, 1999).

Outra questão que tem suscitado algum desagrado por parte dos trabalhadores prende-se com a confidencialidade, consagrada no ponto 1 do artigo 8º da Directiva, onde é dito que «os membros do GEN e do CEE (...) não são autorizados a revelar a terceiros as informações que lhes tenham sido expressamente comunicadas a título confidencial. (...) Esta obrigação mantém-se, seja qual for o local em que se encontrem, mesmo após o termo dos respectivos mandatos». A confidencialidade encontra-se ressalvada, de forma explícita, em quase 90% dos acordos, o que constitui um obstáculo, quer ao acesso, quer à devolução da informação obtida em sede dos CEE. Numa palavra, a limitação imposta pelo artigo 8º poderá constituir uma forte barreira ao reconhecimento da importância dos CEE como espaço de diálogo social transnacional (Costa et al, 2005).

Em alguns casos, têm sido denunciadas pelas organizações sindicais várias tentativas de interferência no processo de escolha dos representantes para os CEE. As empresas procuram, assim, apoiar a selecção de indivíduos mais coniventes com certas medidas potencialmente danosas para os trabalhadores (Fulton, 1995). Da mesma forma, existem diversas queixas relativas ao difícil acesso a informações que a direcção da empresa omite ou considera confidenciais. Como tal, a Confederação Europeia de Sindicatos tem vindo nos últimos anos a reclamar o alargamento do direito à informação e consulta dos trabalhadores em todas as empresas (independentemente da sua dimensão) e a defender a revisão da directiva com vista a evitar que os CEE sejam mais do que extensões de diferentes estruturas nacionais de informação e consulta (CES, 1999).

**Gráfico 5:** Percentagem de CEE activos segundo o número de trabalhadores empregados



Fonte: ETUI, EWC Database, 2008

Contudo, seria um erro pensar que os problemas inerentes aos CEE têm apenas origem no comportamento por parte das entidades empregadoras. Desde logo, a rivalidade entre organizações sindicais nacionais é frequentemente transportada para a eleição dos representantes nos CEE, o que prejudica a afirmação destes organismos aos olhos dos empregadores<sup>63</sup>.

<sup>63</sup> Em Portugal esta situação também ocorre frequentemente. Costa (2005) afirma que habitualmente se verifica uma grande tensão entre a CGTP e a UGT no momento de escolha dos representantes nos CEE, sobretudo se ambas estiverem representadas numa multinacional onde o número de representantes portugueses passíveis de eleição é ímpar.

Na mesma linha, por vezes os próprios representantes dos trabalhadores tendem a deturpar a finalidade dos CEE, ao utilizá-los como palco para a reivindicação de interesses nacionais particulares (negociação de salários, por exemplo), «relegando para segundo plano o papel dos CEE enquanto alavanca para a formação de uma solidariedade laboral transnacional» (Costa, 2005: 8).

O sucesso dos CEE está também ligado de forma indirecta à formação dos representantes dos trabalhadores. Com efeito, os problemas de comunicação decorrentes do deficiente domínio de línguas estrangeiras (os encontros são conduzidos, na sua grande maioria, em inglês) poderão pôr em causa uma participação ampla e crítica em sede de CEE (Lecher, 1999). Ao mesmo tempo, é indispensável que os trabalhadores tenham em conta uma forte dimensão internacional na sua prática quotidiana. Só desta forma se poderá potenciar o desenvolvimento de uma acção sindical de pendor marcadamente solidário e universalista, o que será fulcral para a sobrevivência dos sindicatos face aos grandes desafios impostos pela globalização económica. Assim, a aposta na formação sindical, que constitui um dos maiores desafios para o sindicalismo em geral, é ainda mais importante no que toca aos CEE (Buschak, 1999).

Apesar de garantido o papel dos sindicatos em muitos CEE, existem diferenças significativas na capacidade formal dos representantes dos trabalhadores exercerem a sua função e construírem uma activa estrutura europeia. A nível das empresas de dimensão europeia, os CEE, que alguns comentadores esperam que constituam as estruturas de suporte das negociações colectivas, estão ainda numa fase muito incipiente e os primeiros sinais são de que, na maioria dos casos, ainda precisarão de algum tempo para se tornarem actores importantes das relações laborais (Marginson, 1999).

Estas dificuldades anunciam a necessidade de rever alguns dos pontos da Directiva, como se previra no seu artigo 15º, procurando salvaguardar a essência dos melhores objectivos e eliminando subversões que já existiam à partida e se vêm ampliando. No entanto, a flexibilidade de aplicação com que este mecanismo foi criado poderá levantar novos problemas. A transposição da

própria Directiva para o direito interno dos países abrangidos ficou marcada por ritmos e abrangências desiguais. O estatuto dos CEE nas empresas varia também significativamente de país para país, o que explica que as dificuldades sentidas não sejam uniformes. Por fim, o carácter voluntário de muitos acordos, celebrados antes da data legal que obriga à constituição formal dos CEE nem sempre reservou o devido espaço para a sua renegociação (Costa, 2007).

#### **5.4 O caso «Renault-Vilvoorde»**

Os contactos proporcionados pelos CEE entre os representantes dos trabalhadores têm facilitado a construção de redes informais de informação e comunicação. Mais importante, esses contactos deixaram de ser monopolizados pelos departamentos internacionais dos sindicatos e desenvolveram-se a um nível mais próximo da base. Dependendo das dinâmicas de que são portadores, os CEE poderão ser fundamentais para impulsionar a formação de uma solidariedade laboral transnacional. Esta será, conforme defende Costa (2007), a escala mais adequada para responder aos problemas dos trabalhadores e para impulsionar a sua acção colectiva tal como já se tem verificado em algumas situações.

O caso com maior impacto verificou-se em 1997 – ou seja, um ano após a entrada em vigor da Directiva – quando a Renault decidiu encerrar a sua fábrica em Vilvoorde, na Bélgica, iniciando um processo de despedimento colectivo que lançou 3100 trabalhadores no desemprego (indirectamente, cerca de 1500 postos de trabalho em empresas fornecedoras foram também eliminados). O objectivo da multinacional francesa era transferir a produção para Espanha, devido ao pacote de incentivos oferecido pelo Governo daquele país (Delors, 2004).

Ignorando a Directiva 94/45/CE, a Renault não fez nenhum aviso prévio nem tão pouco negociou qualquer medida compensatória com os sindicatos ou com o Governo belga. O encerramento foi anunciado a 27 de Fevereiro de 1997, através de uma conferência de imprensa num hotel em Bruxelas, com

muitas famílias a receberem a notícia pelos meios de comunicação antes dos próprios trabalhadores (Comisión Consultiva de Convenios Colectivos, 2005). Verificou-se, de imediato, uma forte união entre os trabalhadores belgas, que acusaram a multinacional de claro desrespeito relativamente às obrigações que decorrem da Directiva que institui os CEE, bem como de insensibilidade perante o futuro dos indivíduos lançados no desemprego. Embora mostrassem compreensão relativamente aos princípios em que se baseou a decisão de encerramento, os trabalhadores iniciaram uma série de greves coordenadas, como forma de protesto contra a falta de ética presente na forma como o processo foi conduzido e, acima de tudo, pela falta de respeito pelos mecanismos de informação e consulta consagrados no Direito do Trabalho belga e na Directiva 94/45/CE (EIRO, 1997b).

As reacções de solidariedade ultrapassaram o esperado e alastraram-se, desde logo, a toda a Bélgica. O Ministro do Interior belga, Vande Lanotte, cancelou uma encomenda de 150 viaturas à Renault destinada a equipar a Guarda Nacional. Várias autarquias, tais como Bruges, Liège e Namur, bem como um elevado número de empresas (Electrabel, Egemin, Associação Automóvel Flamengo, entre outras) decidiram excluir, por tempo indeterminado, a compra de automóveis à Renault para efeitos de renovação das suas frotas (Eiro, 1997a).

Esta onda de solidariedade não se restringiu apenas ao tecido económico da Bélgica. Milhares de cidadãos decoraram os seus veículos com alusões críticas à multinacional francesa (“este é o meu último Renault”), e mesmo a Conferência de Bispos belgas declarou oficialmente que o envolvimento dos trabalhadores nos processos de decisão que tenham um impacto tão significativo nas suas vidas, mais do que um direito de quem trabalha, é um sinal de respeito elementar pelo ser humano. Sendo a Bélgica um mercado pequeno, estas reacções tiveram poucas consequências práticas para a Renault, mas elas foram um sinal da forte reacção do cidadão comum e da quebra da imagem e da confiança dos consumidores relativamente à multinacional francesa (EIRO, 1997c).

O encerramento da fábrica de Vilvoorde gerou ainda níveis de solidariedade sem precedentes entre os trabalhadores europeus. Mesmo os trabalhadores espanhóis da Renault, que poderiam ser os grandes beneficiados com a realocização da empresa no seu país, apoiaram, desde o início, os seus parceiros belgas, criticando o Governo de Espanha por não ter previsto as consequências para os outros países do pacote de incentivos que estava disposto a oferecer (Lecher, 1999). Além da mobilização das fábricas europeias da Renault, trabalhadores de outras marcas do sector automóvel na Bélgica (Volkswagen, Volvo, Opel, etc.), receosos de um destino similar, levaram também a cabo diversas formas de protesto. Segundo Margisson (1999) o caso da Renault-Vilvoorde despoletou a primeira greve verdadeiramente europeia.

**Figura 4:** No dia 11 de Março de 1997, mais de dez mil trabalhadores vindos de Portugal, Espanha, França, Eslovénia participaram numa manifestação em frente a sede da Renault em Paris.



Fonte: Eiro, 1997.

Este caso foi levado a tribunal e a Renault viu anulada a sua decisão de encerramento da fábrica em Vilvoorde por falta de cumprimento de obrigações legais. A multinacional foi, assim, obrigada a recuar, ficando ainda com a obrigação de reforçar a posição dos trabalhadores no acordo de estabelecimento do seu CEE (Eiro, 1997b).

O encerramento da Renault-Vilvoorde teve a virtude de sublinhar os benefícios das dinâmicas decorrentes da Directiva 94/45/CE. Ao garantirem uma maior liberdade de expressão e, como tal, a denúncia e discussão de

problemas, os mecanismos de informação e consulta dos trabalhadores impulsionam uma cultura de participação mais activa e suscitam uma reflexão mais ampla e partilhada das tensões entre capital e trabalho (Costa, 2005). Em última análise, os CEE podem beneficiar ambas as partes. Ainda que a Directiva seja claramente dirigida aos trabalhadores e aos sindicatos – que ganham mais uma oportunidade de afirmação como contra-poder – os empregadores poderão também sair beneficiados com a partilha dos processos de decisão. O estabelecimento de CEE e o respeito pelos seus objectivos podem, na realidade, transmitir uma imagem de actuação socialmente responsável, melhorando a forma como a empresa é vista aos olhos dos consumidores. Além disso, os CEE facilitam o estabelecimento de um clima menos conflituoso para gerir as mutações a nível empresarial, evitando “choques” com os trabalhadores (Simões, 1996).

Passados mais de dez anos desde a entrada em vigor da Directiva e contrariando os receios iniciais, ficou assim claro que o objectivo pretendido não é procurar a harmonização das legislações laborais dos Estados-Membros. O direito à negociação e à greve ainda assentam sobre legislações laborais nacionais<sup>64</sup>, elas próprias construídas sobre tradições e desenvolvimentos distintos, o que dificulta a harmonização a nível europeu (Santos, 1999). As negociações colectivas deverão continuar a efectuar-se através das actuais estruturas sectoriais e empresariais de cada um dos países mas é provável que venham a ser cada vez mais influenciadas por desenvolvimentos transnacionais, em grande parte devido à Directiva.

Apesar das barreiras que ainda se colocam, a União Europeia mostrou grande empenhamento em dar um forte impulso ao diálogo social transnacional. A Directiva 94/45/CE foi um passo verdadeiramente inovador, ao proporcionar um maior contacto entre trabalhadores de diversas nacionalidades mas com problemas muito semelhantes. Os mecanismos de informação e consulta contemplados pela Directiva poderão servir de base para a promoção

---

<sup>64</sup> De facto, segundo Santos (1999), é improvável esperar que os sindicatos nacionais abdicuem do seu direito de negociação em favor de um corpo sindical europeu, enquanto o direito do trabalho não for mais desenvolvido a nível europeu, o que, de resto, parece não estar nos horizontes do projecto comunitário.

da democracia laboral e para o reequilíbrio das relações capital/trabalho (Fulton, 1995). Ao criar um sistema transnacional de informação ajustado à estrutura transnacional das empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, a Directiva 94/45/CE fomenta também as condições para a criação de uma organização laboral transnacional assente na partilha de problemas comuns de trabalhadores da mesma empresa (Ramsay, 1997).

Assim, a temática dos CEE tem algo de potencialmente emancipatório do ponto de vista social. Perante a crescente integração internacional da produção e a mobilidade do capital, os CEE poderão impulsionar um europeísmo operário, estimulando a coordenação dos trabalhadores de diferentes países em torno de posições comuns de negociação (Costa, 2007). Os mecanismos de informação e consulta dos trabalhadores a nível transnacional são, pois, uma importante alavanca na procura de interações positivas entre o crescimento económico e a coesão social e, em última análise, só um equilíbrio entre estas duas áreas poderá fazer com que a Europa supere as consequências negativas da globalização económica.



## 6 — CONCLUSÃO

A globalização, ao revolucionar de forma inédita os sectores das comunicações e dos transportes, alterou, directa ou indirectamente, o *modus vivendi* do ser humano. De facto, o mundo “encolheu”, o que se traduz num acesso mais fácil a produtos, serviços e informação e numa maior mobilidade internacional. Contudo, grande parte deste desenvolvimento foi baseado na tese dogmática segundo a qual uma melhor qualidade de vida implicaria o crescimento económico contínuo, o que só seria conseguido através da intensificação do consumo de energia, do aumento da utilização de matérias-primas (em especial as não renováveis) e do incremento exponencial dos volumes de resíduos (Held et al, 2005).

Porém, parece hoje claro que este paradigma de crescimento já revelou toda a sua insustentabilidade e a imprevisibilidade das suas consequências. Como tal, as múltiplas facetas da crise global não precisam apenas de ser compreendidas mas devem ser sobretudo combatidas. As alterações climáticas e a escassez de recursos alimentares, enquanto desafios que poderão por em causa a civilização humana tal como hoje a conhecemos, requerem uma profunda readaptação das instituições políticas (Soromenho-Marques, 2001b). Caso se concretizem os cenários conservadores para meados do século XXI (a disponibilidade alimentar em diminuição acelerada, a quase total exaustão dos principais combustíveis fósseis, o aumento da desordem e da ingovernabilidade social e política, etc.), será inevitável o advento de uma catástrofe demográfica sem precedentes.

As consequências serão particularmente sentidas na Europa que, ao longo da sua história, se habituou a observar manifestações sobre estes temas como fenómenos de minorias em áreas situadas fora das suas fronteiras. Desta vez, a tradicional abundância de recursos dos países do mundo ocidental, num cenário internacional de escassez generalizada, poderá criar

movimentos migratórios incontroláveis e capazes de pôr em causa o equilíbrio interno das sociedades.

De forma a evitar situações de conflitualidade não só dentro dos países mas também entre eles, é necessário conjugar o melhor da inteligência e da criatividade humanas na inovação criadora dos sistemas de decisão e governação políticos, sobretudo na esfera dos Estados e das relações internacionais, mas também nas organizações que constituem a sociedade civil. As democracias têm de voltar a proteger a qualidade do espaço e do debate público como lugares de deliberação política. E caso isso não seja feito de forma voluntária, as alterações climáticas e a escassez de recursos alimentares terão certamente a capacidade de provocar uma «cooperação compulsiva – i.e. a obrigação de cooperar, ditada pelo interesse partilhado de sobrevivência mútua» (Soromenho-Marques, 2007: 3).

A conjugação de um “mundo mais pequeno” com um tempo que corre cada vez mais depressa traduziu-se em percepções distintas de espaços de oportunidade e em novas lógicas económicas. Nessa linha, uma das mudanças mais visíveis teve que ver com o aumento do controlo da actividade económica mundial por um número reduzido de empresas multinacionais, cuja actuação e estratégia passam por uma perspectiva crescentemente planetária.

Devido à centralidade que o trabalho assume na vida dos indivíduos (configura-se como um propiciador de bens materiais indispensáveis à vida humana e, como tal, é o meio fundamental de garantia da sobrevivência) pode afirmar-se que «nos enigmas do futuro do trabalho humano oculta-se o próprio mistério da sobrevivência de uma civilização tecnocientífica tão complexa como a nossa.» (Soromenho-Marques, 1998: 9). Por outro lado, é um imperativo ético que quem participe em processos de geração de riqueza tenha acesso a níveis aceitáveis de dignidade, no contexto social e económico em que está inserido. Assim, impõe-se que a possibilidade de edificar uma globalização mais justa comece precisamente por ir ao encontro dos problemas socioeconómicos sentidos no mundo do trabalho.

A União Europeia, na sua singularidade, sabe que seria difícil vencer este combate sem combinar esforços com outras organizações internacionais.

E quando estão em causa questões ligadas à problemática do trabalho e à regulação das condições económicas e sociais, a OIT é, sem dúvida, um fórum muito ouvido e respeitado. De facto, a OIT, para além do seu âmbito global, tem um trunfo único e insubstituível: o tripartismo. Para esta organização internacional, o diálogo social é mesmo a ferramenta mais importante para promover melhores condições de trabalho e uma maior justiça social.

Mais recentemente, as mudanças impostas pela globalização no universo laboral levaram a OIT a empenhar-se de forma construtiva na elaboração de uma nova estratégia capaz de atrair os principais intervenientes do sistema multilateral e da economia global. Como tal, em 1999, foi lançada a Agenda do Trabalho Digno, que consiste em promover oportunidades para que mulheres e homens possam ter acesso a um trabalho produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Conforme verificámos neste estudo, este é talvez o mais poderoso contributo até agora produzido, no plano dos conceitos destinados ao mundo do trabalho, para a construção de opções de política que possam agir sobre os efeitos da globalização. «O trabalho, se for digno, é o melhor, o mais poderoso e o mais sustentável garante de avanços económicos e de integração social das pessoas à escala global» (Somavia, 2008: 3).

Tanto a UE como a OIT defendem que o crescimento económico, sendo essencial, não é suficiente para assegurar a equidade, o progresso social e a diminuição da pobreza. Embora criadas em contextos diferentes, ambas as organizações partilham um grande leque de valores, razão pela qual encetaram vários momentos de cooperação para reforçar a divulgação e a aplicação dos seus objectivos comuns. A Agenda do Trabalho Digno fundamenta-se na tradição da matriz social da Europa, que considera conjuntamente o emprego e a coesão social como a base fundamental de estratégias de desenvolvimento verdadeiramente promotoras do crescimento sustentável. Assim, se é claro que a UE deve contribuir activamente para a promoção da Agenda em todos os Estados-Membros, deve também usar o seu peso no panorama comercial, num contexto bilateral ou multilateral, de forma a reforçar o trabalho digno como estratégia partilhada por todos os actores (Comissão Europeia, 2006). Em

última análise, a UE, ao apoiar a consolidação deste conceito na cena internacional, está, indirectamente, a projectar os seus valores e o seu modelo integrado de desenvolvimento económico e social.

A UE também procurou compilar o seu próprio conjunto de regras para controlar a aplicação de direitos humanos e, mais especificamente, de direitos laborais no seio das EMN. De facto, actualmente continua a ser fundamental impor algum grau de regulação económica, sob pena de os automatismos de mercado conduzirem a uma futura recessão de dimensões nunca antes vistas. A chegada de Jacques Delors a Presidente da Comissão Europeia em meados dos anos 80 representou o início de um alargado debate para responder de forma eficaz aos desafios da globalização. Sem prejudicar o quadro das relações de trabalho de cada Estado-Membro, o processo tradicional de elaboração da legislação social deu lugar a negociações directas entre os parceiros sociais, cujos resultados são depois transpostos para a legislação comunitária. Numa palavra, os trabalhadores passaram de um papel de *lobby* organizado para o de legisladores de pleno direito.

Sem pôr em causa o papel soberano dos parlamentos nacionais, o diálogo social europeu tem potenciado a aproximação de posições entre os representantes de interesses teoricamente opostos, contribuindo também para o afastamento de visões maniqueístas dos problemas dos empregadores e dos trabalhadores. Numa era marcada por inevitáveis tensões geradas pela transição económica e pelo ajustamento global, o diálogo social fomenta, pois, a percepção de que o mundo das empresas e o mundo dos trabalhadores não são dissociáveis.

No entanto, durante vários anos, o novo papel do diálogo social europeu esteve comprometido devido às grandes dificuldades sentidas pelas organizações sindicais em acompanharem a globalização económica. As instâncias comunitárias sabiam que era indispensável repor a importância dos sindicatos enquanto actores da intermediação social, apoiando a criação de um movimento internacional mais unificado e dotado de poder de negociação com as EMN (Comissão Europeia, 1973). Assim, em meados dos anos 90, o Conselho adoptou a Directiva 94/45/CE relativa à instituição de um Conselho

de Empresa Europeu (CEE) ou de um procedimento de informação e consulta (PIC) dos trabalhadores.

A emergência desta Directiva visava encorajar o estabelecimento de uma política de informação activa, o fortalecimento dos contactos entre os representantes de diferentes estruturas de representação nacionais e o desenvolvimento do diálogo social dentro das multinacionais. Apesar de alguns problemas, é certo que os CEE representam um avanço fundamental na consolidação da Europa social. A intensificação do diálogo social europeu pode, de facto, ser um passo fundamental para reduzir o frequente défice de participação nos locais de trabalho.

Uma vez que os processos de informação e consulta dos trabalhadores trazem inúmeras vantagens na gestão das mutações empresariais, será interessante contemplar em análises futuras as consequências de um reforço da intervenção dos representantes dos trabalhadores nestes processos, nomeadamente através de uma possível atribuição do direito de veto. No entanto, independentemente dos futuros desenvolvimentos, parece claro que a importância da Directiva 94/45/CE extravasa largamente o plano jurídico, na medida em que comporta uma dimensão política e social fundamental para a redução dos impactos negativos da globalização junto de milhões de trabalhadores.

A União Europeia, ao mostrar que é possível criar grandes mercados regulados, onde os direitos dos indivíduos, a cultura específica dos povos, e a defesa da qualidade ambiental do planeta são tidos em devida conta, é a resposta segura aos que duvidam que uma outra globalização é possível (Soromenho-Marques, 2008). Uma das ferramentas mais utilizadas pela Europa para inspirar um modelo de desenvolvimento alternativo ao Consenso de Washington tem sido o diálogo social transnacional, que, além de desempenhar um papel decisivo na elaboração das políticas económicas e sociais comunitárias, tem sido também fundamental para a consolidação do próprio projecto comunitário ao contribuir para a estabilização económica e social dos países da Europa central e oriental.

Caso a UE aceitasse competir nos mercados internacionais com base em mercados de trabalho fortemente desregulados e no enfraquecimento dos seus sistemas sociais estaria a correr o risco de gerar perigosas rupturas de solidariedades, impulsionando ideias relativas à sua desintegração. De facto, se os trabalhadores começarem sentir que a Europa Social está a ser desmantelada, vão olhar para o projecto europeu como uma ameaça e como o principal catalisador dos malefícios da globalização. Por outro lado, ao seguir por esse caminho, a UE estaria a descaracterizar-se, enquanto modelo civilizacional e pólo alternativo no contexto global. Contudo, as instâncias comunitárias têm resistido aos apelos dos que afirmam que a Europa social e a Europa competitiva no domínio económico são incompatíveis. Ambas as dimensões são, na verdade, complementares, e instrumentos como o Modelo Social Europeu, apesar da necessidade de reforma, devem ser defendidos como parte essencial da identidade e da cultura política europeias. Só mantendo esta atitude perante a globalização é que a UE pode continuar a servir de exemplo aos países em vias de desenvolvimento e às organizações multilaterais em todos os continentes.

No discurso que pronunciou perante a Assembleia-Geral das Nações Unidas em 23 de Setembro de 2000, o então secretário-geral da ONU, Kofi Annan, referiu que «estamos na encruzilhada dos caminhos». Na verdade, nunca como hoje foi tão importante concertar e racionalizar esforços e sinergias para ultrapassar os desafios que se impõem. É necessário incentivar a resistência contra a flagrante revisão em baixa de padrões civilizacionais para uma luta pela racionalidade na procura de novos rumos de desenvolvimento para todos os indivíduos. O reforço do diálogo social europeu, ao aproximar um maior número de indivíduos dos centros de decisão políticos, não é apenas um modo de garantir maior legitimidade ao projecto comunitário. Representa, acima de tudo, uma janela de oportunidade para promover o exercício da cidadania de forma mais ágil e efectiva, o que poderá reforçar as fundações do sistema político democrático e abrir definitivamente o caminho para uma globalização mais justa.

## BIBLIOGRAFIA

---. 2007. *Social Watch Report 2007 in Dignity and Rights: Making the Universal Right to Social Security a Reality* (Montevideo: Instituto del Tercer Mundo).

ADDA, Jacques. 1997. *A Mundialização da Economia: 2. Problemas* (Lisboa: Terramar).

AIE. 2007. *World Energy Outlook 2007: China and India Insights* (Paris: AIE).

ALCOCK, Antony. 1971. *History of the International Labour Organisation* (Edinburgo: OIT).

AMARO, Maria Inês. 2008. "O Trabalho como Direito Humano?", in *Janus 2008: Anuário de Relações Exteriores: O Que Está a Mudar no Trabalho Humano* (Lisboa: Público e Universidade Autónoma de Lisboa), pp. 122-123.

ANDRÉ, Maria Helena. 2008. "Os Desafios do Sindicalismo Europeu", in *Janus 2008: Anuário de Relações Exteriores: O Que Está a Mudar no Trabalho Humano* (Lisboa: Público e Universidade Autónoma de Lisboa), pp. 192-193.

AUER, Peter. 2008. "Stability, Flexibility & Security in Labour Markets? (I)", in *Janus 2008: Anuário de Relações Exteriores: O Que Está a Mudar no Trabalho Humano* (Lisboa: Público e Universidade Autónoma de Lisboa), pp. 150-151.

BAER, Paul; ATHANASIOU, Tom; KARTHA, Sivan. 2007. *The Right to Development in a Climate Constrained World*, Publication Series on Ecology, vol. 1 (Berlin: Heinrich Böll Stiftung).

BARATA-MOURA, José. 2008. "Cinco Notas para um Debate" [não publicado], in *Conferência «Os desafios do Desenvolvimento: as Dinâmicas Sociais e o Sindicalismo»* (Fundação Calouste Gulbenkian, 11-01-2008) 6p.

BÁRCIA, Paulo. 2008a. "A OIT e a Regulação da Globalização", in *Janus 2008: Anuário de Relações Exteriores: O Que Está a Mudar no Trabalho Humano* (Lisboa: Público e Universidade Autónoma de Lisboa), pp. 198-199.

BÁRCIA, Paulo. 2008b. "Diálogo Social" [não publicado], in *Conferência «Diálogo Social e Igualdade nas Empresas»* (CITE, 26-03-2008), 28p.

BÁRCIA, Paulo. 2008c. "Perspectivas actuais e futuras da OIT" [não publicado], in *Conferência «Jornadas ACT»* (Centro de Congressos de Lisboa, 27-03-2008), 8p.

BARROSO, José Manuel Durão. 2007. "The European Interest: Succeeding in the Age of Globalization – Introductory Remarks" [não publicado], in *European Plenary Meeting Debate (Strasbourg)*. Disponível em: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/07/711&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en> [01-07-2008].

BÉLIER, Gilles. 1995. "The European Works Council – an Institution Yet to Be Established?", in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 1, No 2 (Antuérpia: Keesing Publishers), pp. 207-215.

BUCKLEY, Graeme J.; CASALE, Giuseppe. 2006. *Social Dialogue and Poverty Reduction Strategies* (Genébra: OIT), pp. 31-48.

BUSCHAK, Willy. 1999. "Five Years After: a Look to the Revision of the EWC Directive", in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 5, No 3 (Antuérpia: Keesing Publishers), pp. 384-392.

CASTELLS, Manuel. 2002. *A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura: A Sociedade em Rede*, vol. 1 (Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian).

CES. 1999. *Résolutions, IXème Congrès* (Bruxelas: CES).

CESE. 2007. *Parecer do Conselho Económico e Social Europeu sobre a Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Promover um Trabalho Digno para Todos*. Disponível em: [http://www.lex.unict.it/eurolabor/en/documentation/com/2006/com\(2006\)-249en.pdf](http://www.lex.unict.it/eurolabor/en/documentation/com/2006/com(2006)-249en.pdf) [20-04-2008]

Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização. 2005. *Por uma Globalização Justa: Criar Oportunidades para Todos* (Oeiras: Celta, ISCTE, OIT).

Comissão Europeia. 1973. "Multinational Undertakings and Community Regulations" in *Bulletin of the European Communities, Supplement 15/73* (Bruxelas: European Communities).

Comissão Europeia. 1986. *Bulletin of the European Commission* 1986, 12 (Bruxelas: European Commission).

Comissão Europeia. 2006. *Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Promover um Trabalho Digno para Todos* (Bruxelas: European Commission). Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0249:FIN:PT:PDF> [10-03-2008]

Comissão Europeia. 2007. *UE determinada a incentivar a «globalização justa» em fórum da OIT* (Bruxelas: European Commission). Disponível em: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/07/1635&format=PDF&aged=1&language=PT&guiLanguage=en> [12-03-2008].

Comissão Europeia. 2008. *European Works Councils: Consultation of the European Social Partners on the Revision of Council Directive 94/45/CE of 22 September 1994 on the Establishment of a European Works Council or a Procedure in Community-scale Undertakings and Community-scale groups of Undertakings for the Purposes of Informing and Consulting Employees* (Bruxelas: European Commission). Disponível em: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/2008/ewc\\_consultation2\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2008/ewc_consultation2_en.pdf) [12-04-2008]

Comisión Consultiva Nacional de Convénios Colectivos. 2005. *Collective Bargaining in Europe* (Madrid: Ministério de Trabajo y Assuntos Sociales).

CORREIA, António Damasceno. 2007. "A Importância da Organização Internacional de Trabalho", in *Pessoal: Revista da Associação Portuguesa dos Gestores e Técnicos dos Recursos Humanos*, nº 63, Série II, Ano 6, Nov (Lisboa: APG) pp. 28-37.

COSTA, Hermes Augusto. 2005. "O Sindicalismo Português Face aos Conselhos de Empresa Europeus", in *Trabalhar o Mundo: Os Caminhos do Novo Internacionalismo Operário* (Rio de Janeiro: Civilização Brasileira), pp. 207-248.



- COSTA, Hermes Augusto; ARAÚJO, Pedro. 2005. *Os Conselhos de Empresa Europeus: Alguns Factos e Números sobre a Realidade Portuguesa* (Coimbra: Oficina do CES). Disponível em: <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/249/249.pdf> [08-07-2008]
- COSTA, Hermes Augusto; ARAÚJO, Pedro. 2007. *Os Acordos de Conselhos de Empresa Europeus Envolvendo Representantes de Trabalhadores Portugueses* (Coimbra: Oficina do CES). Disponível em: <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/267/267.pdf> [05-07-2008]
- COSTA, Hermes Augusto; ARAÚJO, Pedro. 2008. "O Impacto dos Conselhos de Empresa Europeus em Portugal", in *Janus 2008: Anuário de Relações Exteriores: O Que Está a Mudar no Trabalho Humano* (Lisboa: Público e Universidade Autónoma de Lisboa), pp. 194-195.
- CRAVINHO, João. 2007. "A Reforma do Modelo Socioeconómico Europeu: Deve a Europa Esforçar-se Para Emular o Modelo Europeu?", in *O Estado e a Economia: O Modelo Económico e Social Europeu no Século XXI* (Lisboa: Fundação Friedrich Ebert).
- DANIS, Jean-Jacques; HOFFMAN, Reiner. 1995. "From the Vredeling Directive to the European Works Council Directive – Some Historical Remarks", in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 1, No 2 (Antuérpia: Keesing Publishers), pp. 180-187.
- DELORS, Jacques. 2004. *Memórias* (Lisboa: Quetzal Editores).
- DEVEZAS, Tassaleno; MODELSKI, George. 2008. "The Portuguese as System-Builders", in *Globalization as Evolutionary Process* (Nova Iorque: Routledge), pp. 30-50.
- DIMITROVA, Dimitrina; VILROKS, Jacques (ed.). 2005. *Trade Union Strategies in Central and Eastern Europe Towards Decent Work* (Genébra: OIT).
- DORNELAS, António. 2006. "Dimensão Social da Globalização" in *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº 32 (Lisboa: CIES, ISCTE, Celta), pp. 157-164.
- EIRO. 1997a. *Renault Closes Assembly Plant in Vilvoorde Without Prior Notice*. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1997/02/inbrief/be9702201n.htm> [30-05-2008]
- EIRO. 1997b. *The Closure of Renault-Vilvoorde*. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1997/03/feature/be9703202f.htm> [30-05-2008]
- EIRO. 1997c. *The Renault Case and the Future of Social Europe*. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1997/03/feature/eu9703108f.htm> [30-05-2008]
- EIRO. 2004. *Social Partners Sign Work-Related Stress Agreement*. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/10/feature/eu0410206f.htm> [23-05-2008]
- ETUI. 2008. *European Works Councils Database*. Disponível em: [http://www.worker-participation.eu/european\\_works\\_councils/ewc\\_database](http://www.worker-participation.eu/european_works_councils/ewc_database) [28-04-2008]
- EUROFOUND. 2000. *O Impacto da UEM nas Relações Laborais* (Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities).
- EUROFOUND. 2004. *European Works Councils in Practice* (Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities).
- EUROFOUND. 2006. *European Works Councils and Transnational Restructuring* (Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities).

EUROFOUND. 2008. *Developments in Industrial Action 2003-2007* (Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities).

FAO. 2008. *Soaring Food Prices: Facts, Perspectives, Impacts and Actions Required*, in "High-Level Conference on World Food Security: The Challenges of Climate Change and Bioenergy"(Roma: FAO).

FERREIRA, António Casimiro. 2008. "Trabalho Digno e Flexigurança", in *Janus 2008: Anuário de Relações Exteriores: O Que Está a Mudar no Trabalho Humano* (Lisboa: Público e Universidade Autónoma de Lisboa), pp. 200-201.

FIGUEIREDO, António. 2008. "Ganhadores e Perdedores do Processo de Globalização", in *Janus 2008: Anuário de Relações Exteriores: O Que Está a Mudar no Trabalho Humano* (Lisboa: Público e Universidade Autónoma de Lisboa), pp. 174-175.

FMI. 2005. *India: Selected Issues, IMF Country Report No 05/87* (Washington: IMF Publication Services).

FULTON, Lionel. 1995. "Meetings on European Multinationals: the Experience So Far", in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 1, No 2 (Antuérpia: Keesing Publishers), pp. 229-244.

GIDDENS, Anthony. 1996. *As Consequências da Modernidade* (Lisboa: Celta Editora).

GIDDENS, Anthony. 2002. *O Mundo na Era da Globalização* (Lisboa: Editorial Presença).

HELD, David; MCGREW, Anthony; GOLDBLATT, David; PERRATON, Jonathan. 2005. *Global Transformations, Politics, Economics, and Culture* (Cambridge: Blackwell Publishing Ltd.).

HOBBSBAWM, Eric. 1996. *A Era dos Extremos* (Lisboa: Editorial Presença).

JENKINS, Henry; LEE, Eddy; RODGERS, Gerry. 2007. *O combate por uma Globalização Justa nos Últimos Três Anos, Versão Preliminar* (Genebra: OIT).

Jornal Oficial das Comunidades Europeias. 1994. *Directiva 94/45/CE do Conselho de 22.09.1994*. JOC nº L 254/64, de 30 de Setembro de 1994.

KAUFMAN, Bruce E. 2004. *The global evolution of industrial relations, events, ideas and the IIRA*, ILO (Genébra: OIT).

KOVÁCS, Ilona. 2008. "Flexibilidade e Precariedade do Emprego", in *Janus 2008: Anuário de Relações Exteriores: O Que Está a Mudar no Trabalho Humano* (Lisboa: Público e Universidade Autónoma de Lisboa), pp. 148-149.

KYNGE, James. 2006. *A China Abala o Mundo – A Ascensão de uma Nação Ávida* (Lisboa: Editorial Bizâncio).

LECHER, Wolfgang. 1999. "Resources of the European Works Council – Empirical Knowledge and Prospects", in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 5, No 3 (Antuérpia: Keesing Publishers), pp. 278-301.

LOUÇÃ, Francisco. 2008. "Um Novo Século na Divisão Internacional do Trabalho", in *Janus 2008: Anuário de Relações Exteriores: O Que Está a Mudar no Trabalho Humano* (Lisboa: Público e Universidade Autónoma de Lisboa), pp. 164-165.

- MAGLIULO, Bruno. 1993. *A Europa Social: Das Instituições e dos Homens* (Lisboa: PE-Edições).
- MARGISSON, Paul. 1999. "EWC Agreements Under Review: Arrangements in Companies Based in Four Countries Compared", in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 5, No 3 (Antuérpia: Keesing Publishers), pp. 256-277.
- MARQUES, Alfredo. 2006. *Economia da União Europeia* (Coimbra: Almedina).
- MATEUS, Dalila Cabrita. 2003. "Lutas e Reivindicações Operárias", in *Revista História: Cem Anos de Relações Laborais*, Janeiro 2003, Ano XXIV, III Série (Lisboa: História – Publicações e Conteúdos Multimédia, Lda.).
- MEDEIROS, Fernando. 1999. "União Europeia: Diálogo Social ou Relações Profissionais", in *Debates Presidência da República: A Reforma do Pacto Social* (Lisboa: Imprensa Nacional-Casa da Moeda).
- MENDONÇA, Sandro. 2008. "Cadeias de Valor Dinâmicas (e Globais)", in *Janus 2008: Anuário de Relações Exteriores: O Que Está a Mudar no Trabalho Humano* (Lisboa: Público e Universidade Autónoma de Lisboa), pp. 102-103.
- MONIZ, António Brandão. 2008. "Globalização e Implicação nas Estruturas do Trabalho", in *Janus 2008: Anuário de Relações Exteriores: O Que Está a Mudar no Trabalho Humano* (Lisboa: Público e Universidade Autónoma de Lisboa), pp. 166-167.
- NEVES, José Paulouro das. 2008. "De Maastricht a Amesterdão e Nice: Um Percurso Imperfeito", in *Janus 2008: Anuário de Relações Exteriores: O Que Está a Mudar no Trabalho Humano* (Lisboa: Público e Universidade Autónoma de Lisboa), pp. 78-79.
- NIELSEN, Robert; SZYSZCAZK, Erika. 1997. *The Social Dimension of the European Union* (Copenhaga: Copenhagen Business School Press).
- OCDE, *Measuring Globalisation: Activities of Multinationals, 2007/2008 Edition*, Volume 1 (OCDE: Paris).
- ÖJOERMARK, May Hofman (ed.). 2007. "Green Jobs: Facing Up to «An Inconvenient Truth»", in *World of Work*, vol. 60 (Genébra: ILO), pp. 4-12.
- OMC. 2003. *Adjusting to Trade Liberalization*. Disponível em: [http://www.wto.org/english/res\\_e/booksp\\_e/special\\_study\\_7\\_e.pdf](http://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/special_study_7_e.pdf) [05-07-2008]
- OIT. 2006a. *Conferência Mundial Protecção Social e Inclusão: Convergência de Esforços numa Perspectiva Global, Síntese dos Trabalhos* [não publicado].
- OIT. 2006b. *Industrial Relations Survey* (Genébra: OIT).
- OIT. 2006c. *Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy*. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/declaration2006.pdf> [27-06-2008]
- OIT. 2007a. *Director-General's Introduction to the International Labour Conference: Decent Work for Sustainable Development* (Genébra: OIT).
- OIT. 2007b. Documentos Fundamentais da OIT (Lisboa: OIT, MTSS).
- OIT. 2007c. *Yearbook of Labour Statistics, Time Series 1997-2006* (Genébra: OIT).

- OIT. 2008a. *ILOLEX,, Database of International Labour Standards*. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/english/newratframeE.htm> [25-06-2008]
- OIT. 2008b. *Liberdade Sindical na Prática: Lições a Retirar* (Lisboa: OIT).
- PAKASLAHTI, Johannes. 1999. La Dimension Sociale de L'Union Européene : L'Impact de L'Élargissement et de L'Approfondissement, (Bruxelas: Press Interuniversitaires Européenes).
- PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). 2008. *Cross-Border Social Dialogue and Agreements : An Emerging Global Industrial Relations Framework?* (Genébra : OIT).
- PÉREZ-BUSTAMANTE, Rogelio; COLSA, Juan Manuel Uruburu. 2004. *História da União Europeia* (Coimbra: Coimbra Editora).
- PROENÇA, João. 2008. "Sindicalismo em Tempo de Globalização" [não publicado], in *Conferência «Os desafios do Desenvolvimento: as Dinâmicas Sociais e o Sindicalismo»* (Fundação Calouste Gulbenkian, 11-01-2008) 18p.
- RAMSAY, Harvie. 1997. "Fool's Glod? European Works Councils and Workplace Democracy", in *Industrial Relations Journal* 28:4 (Oxford: Blackwell Publishers), pp. 314-332.
- REBELO, Glória. 2004. *Flexibilidade e Precariedade no Trabalho – Análise e Diagnóstico* (Lisboa: Fundação para a Ciência e a Tecnologia).
- RICHARD, Olivier. 1995. "Directive 94/45/CE – Outlook for Application in Companies" in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 1, No 2 (Antuérpia: Keesing Publishers), pp. 252-257.
- RODRIGUES, Henrique Nascimento. 1999. "Depoimento", in *Debates Presidência da República: A Reforma do Pacto Social* (Lisboa: Imprensa Nacional-Casa da Moeda).
- RODRIGUES, Jorge Nascimento. 2007. *Portugal, o Pioneiro da Globalização* (Lisboa: Edições Centro-Atlântico).
- RODRIGUES, Maria João. 2001. "Renewing the European Strategy for Economic and Social Development", in *Europa, Novas Fronteiras: A Estratégia de Lisboa: A Agenda Europeia para o Desenvolvimento Económico e Social* (Lisboa: Centro de Informação Europeia Jacques Delors).
- ROUHAUDO, Estelle; LAYTON, Chris; WHITFIELD, Robert. 2008. "Is the EU ETS a Sucessful Model? Can it Form the Basis For a Wider Market?", in *High Level India-Europe Seminar in Potsdam, 27-29 May 2008*, (Potsdam: Research Papers Edited by Action for A Global Climate Community), pp. 98-114.
- SANTOS, Sabina Pereira dos. 2000. *Direito do Trabalho e Política Social na União Europeia* (Cascais: Principia).
- SAVOINI, Carlo. 1995. "The Prospects of the Enactment of Directive 94/45/EC in the Member States of the European Union", in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 1, No 2 (Antuérpia: Keesing Publishers), pp. 245-251.
- SCHWALL-DÜREN, Angélica. 2007. *The Social Dimension of the European Union* (Berlim). Disponível em: [http://www.feslisbon.org/docs/publicacoes/Social\\_Dimension07\\_engl.pdf](http://www.feslisbon.org/docs/publicacoes/Social_Dimension07_engl.pdf) [29-06-2008].

SILVA, Armindo. 2008. "As Directivas Europeias na Esfera do Trabalho", in *Janus 2008: Anuário de Relações Exteriores: O Que Está a Mudar no Trabalho Humano* (Lisboa: Público e Universidade Autónoma de Lisboa), pp. 204-205.

SILVA Manuel Carvalho da. 2000. "Um Olhar sobre a Evolução da Europa Social", in *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº 32 (Lisboa: CIES, ISCTE, Celta), pp. 55-68.

SILVA, Manuel Carvalho da. 2007. *Trabalho e Sindicalismo em Tempo de Globalização* (Lisboa: Circulo de Leitores).

SILVA, Manuel Carvalho da. 2008. "Um Olhar sobre a Globalização e os Desafios ao Sindicalismo" [não publicado], in *Conferência «Os desafios do Desenvolvimento: as Dinâmicas Sociais e o Sindicalismo»* (Fundação Calouste Gulbenkian, 11-01-2008), 5p.

SILVA, Vieira da. 2005. "Intervenção do MTSS", in *Globalização: Movimento Sindical e o Futuro do Modelo Social Europeu* (Lisboa: Instituto Ruben Rolo).

SILVA, Vieira da. 2007. "Intervenção do MTSS na Sessão de Encerramento" [não publicado], in Fórum da OIT: «Trabalho Digno para uma Globalização Justa» (Centro de Congressos de Lisboa, 2-11-1007) 6p.

SILVA, Vieira da. 2008. "Intervenção do MTSS na Sessão de Encerramento" [não publicado], in *Conferência «Os desafios do Desenvolvimento: as Dinâmicas Sociais e o Sindicalismo»* (Fundação Calouste Gulbenkian, 11-01-2008) 12p.

SIMÕES, Nuno. 1996. *Informação e Consulta dos Trabalhadores nas Empresas ou Grupos de Empresas de Dimensão Comunitária: um Modelo Negocial* (Lisboa: Conselho Económico e Social).

SOMAVIA, Juan. 2008. "Mensagem do Director-Geral da OIT" [não publicado], in *Conferência «Os desafios do Desenvolvimento: as Dinâmicas Sociais e o Sindicalismo»* (Fundação Calouste Gulbenkian, 11-01-2008) 4p.

SOROMENHO-MARQUES, Viriato. 1986. "O Trabalho e as Doutrinas do Contrato Social" in *A Filosofia e o Trabalho* (Setúbal: Museu do Trabalho/CMS), pp. 12-16.

SOROMENHO-MARQUES, Viriato. 1998. "Perspectivas para o trabalho numa era de globalização" in *Actas dos V Cursos Internacionais de Verão de Cascais* (Cascais: Câmara Municipal de Cascais), pp. 205-215.

SOROMENHO-MARQUES, Viriato. 2001a. "Cidadania e Ambiente", in *Educar Hoje. Enciclopédia dos Pais. Viver a Cidadania* (Lisboa: Lexicultural), pp. 220-221.

SOROMENHO-MARQUES, Viriato. 2001b. "Reinventar la ciudadanía en la era de la globalización. Esbozo de un programa de investigación", in *Revista Internacional de Filosofía Política* (Madrid: UNED), pp. 77-99.

SOROMENHO-MARQUES, Viriato. 2002. "Globalisation, Risk and International Environmental Policy", in *Actas dos IX Cursos Internacionais de Verão de Cascais* (Cascais: Câmara Municipal de Cascais), pp. 45-50.

SOROMENHO-MARQUES, Viriato. 2006a. "Economia e Ambiente: Perspectivas de uma crise global", in *VIII Curso de Verão da Ericeira* (Ericeira: Câmara Municipal da Ericeira), 11p.

SOROMENHO-MARQUES, Viriato. 2006b. "Europa: Ilusões e Deriva", in *Portugal no Futuro da Europa* (Lisboa: Gabinete em Portugal do Parlamento Europeu, Representação da Comissão Europeia em Portugal), pp. 126-127.

SOROMENHO-MARQUES, Viriato. 2007. "Conferência de Lisboa, 29 de Outubro 2007" in *The Global Challenge of Energy and Climate Change: The EU Vision for a Sustainable Future After 2012* (Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian), 3p.

SOROMENHO-MARQUES, Viriato. 2008. *O Regresso da América: Que Futuro Depois do Império?* (Lisboa: Esfera do Caos).

SOUSA, Teresa de. 2008. "As outras faces da globalização ou a ascensão do «resto»", in *Público*, ed. 4 de Junho de 2008 (Lisboa: Público, Comunicação Social S.A.), p. 43.

STIGLITZ, Joseph. 2002. "Participation and Development: Perspectives from the Comprehensive Development Paradigm", in *Review of Development Economics*, Vol. 6, n.º2 (Cambridge: Blackwell Publishing)

TRAXLER, Franz. 1999. "Employment and Industrial Relations in Europe: Patterns and Tendencies", in *Debates Presidência da República: A Reforma do Pacto Social* (Lisboa: Imprensa Nacional-Casa da Moeda).

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; VASCONCELOS, Joana (org). 2005. *O Direito do Trabalho nos Grandes Espaços, Entre a Codificação e a Flexibilidade* (Lisboa: Universidade Católica).

# ANEXO

## ANEXO

### DIRECTIVA 94/45/CE DO CONSELHO de 22 de Setembro de 1994 relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária

*(Jornal Oficial nº L 254 de 30/09/1994 p. 64-72)*

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Acordo relativo à política social anexo ao protocolo nº 14, relativo à política social, anexo ao Tratado que institui a Comunidade Europeia e, nomeadamente, o nº 2 do seu artigo 2º,

Tendo em conta a proposta da Comissão (1),

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social (2),

Deliberando nos termos do procedimento previsto no artigo 189ºC do Tratado (3),

Considerando que, com base no protocolo relativo à política social, anexo ao Tratado que institui a Comunidade Europeia, o Reino da Bélgica, o Reino da Dinamarca, a República Federal da Alemanha, a República Helénica, o Reino de Espanha, a República Francesa, a Irlanda, a República Italiana, o Grão-Ducado do Luxemburgo, o Reino dos Países Baixos e a República Portuguesa, a seguir designados «Estados-membros», desejando aplicar a Carta social de 1989, adoptaram entre si um acordo relativo à política social;

Considerando que o nº 2 do artigo 2º do citado acordo autoriza o Conselho a adoptar, por meio de directivas, prescrições mínimas;

Considerando que, nos termos do artigo 1º do acordo, a Comunidade e os Estados-membros têm nomeadamente por objectivo a promoção do diálogo entre parceiros sociais;

Considerando que o ponto 17 da Carta comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores prevê, nomeadamente, que «a informação, a consulta e a participação dos trabalhadores devem ser desenvolvidas segundo regras adequadas e tendo em conta as práticas em vigor nos diferentes Estados-membros»; que «tal é válido nomeadamente nas empresas ou grupos com estabelecimentos ou empresas situados em vários Estados-membros»;



Considerando que, não obstante a existência de um amplo consenso entre a maioria dos Estados-membros, não foi possível ao Conselho tomar uma decisão sobre a proposta de directiva relativa à criação de um conselho de empresa europeu nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, tendo em vista a informação e a consulta dos trabalhadores (4), com as alterações que lhe foram introduzidas em 3 de Dezembro de 1991 (5);

Considerando que, nos termos do nº 2 do artigo 3º do Acordo relativo à política social, a Comissão consultou os parceiros sociais a nível comunitário sobre a possível orientação de uma acção comunitária no domínio da informação e da consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária;

Considerando que, após essa consulta, a Comissão, considerando desejável uma acção comunitária, consultou novamente os parceiros sociais sobre o conteúdo da proposta em causa, nos termos do nº 3 do artigo 3º do referido acordo, e que os parceiros sociais apresentaram à Comissão os respectivos pareceres;

Considerando que, concluída esta segunda fase de consultas, os parceiros sociais não comunicaram à Comissão a sua intenção de dar início ao processo susceptível de conduzir à celebração de um acordo, conforme previsto no artigo 4º do referido acordo;

Considerando que o funcionamento do mercado interno implica um processo de concentrações de empresas, fusões transfronteiriças, absorções e associações e, consequentemente, uma transnacionalização das empresas e dos grupos de empresas; que, para assegurar o desenvolvimento harmonioso das actividades económicas, é necessário que as empresas e os grupos de empresas que operam em diversos Estados-membros informem e consultem os representantes dos trabalhadores afectados pelas suas decisões;

Considerando que os procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores consagrados nas legislações ou na prática dos Estados-membros são muitas vezes inadaptados à estrutura transnacional da entidade que toma a decisão que afecta esses trabalhadores; que esta situação poderá conduzir a um tratamento desigual dos trabalhadores afectados pelas decisões no interior de uma mesma empresa ou de um mesmo grupo;

Considerando que devem ser adoptadas disposições adequadas de forma a garantir que os trabalhadores empregados em empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária sejam convenientemente informados e consultados quando, fora do Estado-membro em que trabalham, são tomadas decisões que possam afectá-los;

Considerando que, para garantir que os trabalhadores de empresas ou de grupos de empresas que operam em diversos Estados-membros sejam convenientemente informados e consultados, é conveniente instituir um conselho de empresa europeu ou criar outros procedimentos adequados de informação e consulta transnacionais dos trabalhadores;

Considerando que, para o efeito, é necessária uma definição da noção de empresa que exerce o controlo que se aplique exclusivamente à presente

directiva e não prejudique outras definições de grupo e de controlo que possam ser adoptadas em textos a elaborar no futuro;

Considerando que os mecanismos para a informação e consulta dos trabalhadores dessas empresas ou desses grupos devem incluir todos os estabelecimentos ou, consoante o caso, todas as empresas pertencentes ao grupo, situados nos Estados-membros, quer a direcção central da empresa ou, no caso de um grupo, da empresa que exerce o controlo, esteja ou não situada no território dos Estados-membros;

Considerando que, de acordo com o princípio da subsidiariedade, compete aos Estados-membros a determinação de quem são os representantes dos trabalhadores, e nomeadamente prever, se assim o entenderem adequado, uma representação equilibrada das diversas categorias de trabalhadores;

Considerando que, em conformidade com o princípio da autonomia das partes, compete aos representantes dos trabalhadores e à direcção da empresa ou da empresa que exerce o controlo do grupo determinar, por mútuo acordo, a natureza, a composição, as atribuições, as regras de funcionamento, as normas processuais e os recursos financeiros do conselho de empresa europeu ou de qualquer outro procedimento de informação e consulta, por forma a que se adaptem à sua situação específica;

Considerando, todavia, que convém prever determinadas disposições supletivas a aplicar se as partes assim o decidirem, se a direcção central se recusar a iniciar negociações ou se não houver acordo no termo das negociações;

Considerando, além disso, que os representantes dos trabalhadores podem decidir não solicitar a instituição de um conselho de empresa europeu, ou que as partes interessadas podem acordar noutros procedimentos de informação e consulta transnacionais dos trabalhadores;

Considerando que, sem prejuízo da faculdade conferida às partes de adoptarem outras disposições, o conselho de empresa europeu instituído na ausência de acordo entre as partes, para realizar o objectivo da presente directiva, deve ser informado e consultado sobre as actividades da empresa ou do grupo de empresas, por forma a poder avaliar o seu eventual impacte nos interesses dos trabalhadores de, pelo menos, dois Estados-membros diferentes; que, consequentemente, a empresa ou a empresa que exerce o controlo devem ser obrigadas a comunicar aos representantes designados dos trabalhadores informações gerais relativas aos interesses dos trabalhadores e informações mais especificamente relacionadas com os aspectos das actividades da empresa ou do grupo de empresas que afectem os interesses dos trabalhadores; que o conselho de empresa europeu deve ter a possibilidade de formular um parecer no final dessas reuniões;

Considerando que os representantes designados dos trabalhadores devem ser o mais rapidamente possível informados e consultados sobre um certo número de decisões que afectam significativamente os interesses dos trabalhadores;

Considerando que é conveniente prever que os representantes dos trabalhadores que actuem no âmbito da directiva gozem, no exercício das suas funções, da mesma protecção e das garantias similares previstas para os representantes dos

trabalhadores pela legislação e/ou a prática do país que o emprega; que não devem sofrer qualquer discriminação pelo exercício legítimo da sua actividade e devem beneficiar de adequada protecção em matéria de licenciamento e outras sanções;

Considerando que, no caso de uma empresa ou de uma empresa que exerça o controlo de um grupo cuja direcção central esteja situada fora do território dos Estados-membros, as disposições da presente directiva relativas à informação e consulta dos trabalhadores devem ser aplicadas pelo seu representante, eventualmente designado, num dos Estados-membros ou, na falta de representante, pelo estabelecimento ou pela empresa controlada que mais trabalhadores empregue nos Estados-membros;

Considerando que convém conceder um tratamento específico às empresas e aos grupos de empresas de dimensão comunitária nos quais exista, à data de aplicação da presente directiva, um acordo aplicável a todos os trabalhadores que preveja a informação e consulta transnacionais dos trabalhadores;

Considerando que os Estados-membros devem tomar medidas apropriadas em caso de não cumprimento das obrigações previstas na presente directiva,

ADOPTOU A PRESENTE DIRECTIVA:

## SECÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

### Artigo 1º

Objecto 1. A presente directiva tem como objectivo melhorar o direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária.

2. Para o efeito, será instituído um conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores em todas as empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, quando tal seja requerido nos termos do procedimento previsto no nº 1 do artigo 5º, com a finalidade de informar e consultar os referidos trabalhadores nos termos, segundo as regras e com os efeitos previstos na presente directiva.

3. Em derrogação do nº 2, sempre que um grupo de empresas de dimensão comunitária, na acepção da alínea c) do nº 1 do artigo 2º, compreenda uma ou mais empresas ou grupos de empresas que sejam empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, na acepção das alíneas a) ou c) do nº 1 do artigo 2º, o conselho de empresa europeu será instituído a nível do grupo, salvo disposições em contrário previstas nos acordos referidos no artigo 6º

4. Salvo estipulação nos acordos referidos no artigo 6º de um âmbito de aplicação mais amplo, os poderes e as competências dos conselhos de empresa europeus e o alcance dos procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores criados para atingir o objectivo referido no nº 1 abrangem, no caso de uma empresa de dimensão comunitária, todos os estabelecimentos situados nos

Estados-membros e, no caso de um grupo de empresas de dimensão comunitária, todas as empresas do grupo situadas nos Estados-membros.

5. Os Estados-membros podem dispor que a presente directiva não é aplicável às tripulações da marinha mercante.

## Artigo 2º

Definições 1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por:

a) «Empresa de dimensão comunitária», qualquer empresa que empregue, pelo menos, 1 000 trabalhadores nos Estados-membros e, em pelo menos dois Estados-membros diferentes, um mínimo de 150 trabalhadores em cada um deles;

b) «Grupo de empresas», um grupo composto pela empresa que exerce o controlo e pelas empresas controladas;

c) «Grupo de empresas de dimensão comunitária», um grupo de empresas que preencha as seguintes condições:

- empregue, pelos menos, 1 000 trabalhadores nos Estados-membros,

- possua, pelo menos, duas empresas membros do grupo em Estados-membros diferentes

e

- inclua, pelo menos, uma empresa do grupo que empregue, no mínimo, 150 trabalhadores num Estado-membro e, pelo menos, outra empresa do grupo que empregue, no mínimo, 150 trabalhadores noutro Estado-membro;

d) «Representantes dos trabalhadores», os representantes dos trabalhadores previstos nas legislações e/ou práticas nacionais;

e) «Direcção central», a direcção central da empresa de dimensão comunitária ou, no caso de um grupo de empresas de dimensão comunitária, da empresa que exerce o controlo;

f) «Consulta», a troca de opiniões e o estabelecimento de um diálogo entre os representantes dos trabalhadores e a direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado;

g) «Conselho de empresa europeu», o comité instituído nos termos do nº 2 do artigo 1º ou do disposto no anexo, com o objectivo de informar e consultar os trabalhadores;

h) «Grupo especial de negociação», o grupo constituído nos termos do nº 2 do artigo 5º, para negociar com a direcção central a constituição de um «conselho de empresa europeu» ou um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores, nos termos do nº 2 do artigo 1º

2. Para efeitos da presente directiva, os limiares de efectivos são fixados por referência ao número médio de trabalhadores, incluindo os trabalhadores a tempo

parcial, empregados no dois anos anteriores, calculado de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais.

### Artigo 3º

Definição da noção de «empresa que exerce o controlo» 1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por «empresa que exerce o controlo» uma empresa que pode exercer uma influência dominante sobre outra empresa («empresa controlada»), por exemplo, em virtude da propriedade, da participação financeira ou das disposições que a regem.

2. Presume-se que uma influência dominante, sem prejuízo de prova em contrário, quando essa empresa, directa ou indirectamente, em relação a outra:

a) Tem a maioria do capital subscrito dessa empresa,

ou

b) Dispõe da maioria dos votos correspondentes às partes de capital emitidas por essa empresa,

ou

c) Pode nomear mais de metade dos membros do conselho de administração, do órgão de direcção ou de fiscalização da empresa.

3. Para efeitos do nº 2, os direitos do voto e de nomeação da empresa que exerce o controlo compreendem os direitos de qualquer outra empresa controlada, bem como os de quaisquer pessoas ou entidades que actuem em nome próprio, mas por conta da empresa que exerce o controlo ou de qualquer outra empresa controlada.

4. Não obstante os nºs 1 e 2, uma empresa não é considerada uma «empresa que exerce o controlo» de outra empresa de que tem participações quando se tratar de uma sociedade abrangida pelo nº 5, alíneas a) ou c), do artigo 3º do Regulamento (CEE) nº 4064/89 do Conselho, de 21 de Dezembro de 1989, relativo ao controlo das operações de concentração de empresas (6).

5. Não se presume a existência de influência dominante apenas pelo facto de uma pessoa mandatada exercer as suas funções, nos termos da legislação de um Estado-membro relativa à liquidação falência, insolvência, cessação de pagamentos, concordata ou a outro processo análogo.

6. A legislação aplicável para determinar se uma empresa é uma «empresa que exerce o controlo» é a do Estado-membro a que se encontra sujeita a empresa em questão.

Se a legislação que rege a empresa não for a de um Estado-membro, a legislação aplicável será a do Estado-membro em cujo território está situado o seu representante ou, na sua falta, a do Estado-membro em cujo território se situa a direcção central da empresa do grupo que emprega o maior número de trabalhadores.

7. Em caso de conflito de leis na aplicação no nº 2, sempre que duas ou mais empresas de um grupo satisfaçam um ou mais dos critérios estabelecidos no referido nº 2, será considerada empresa que exerce o controlo, sem prejuízo da prova de que outra empresa possa exercer uma influência dominante, aquela que satisfaz o critério estabelecido na alínea c).

## SECÇÃO II INSTITUIÇÃO DE UM CONSELHO DE EMPRESA EUROPEU OU DE UM PROCEDIMENTO DE INFORMAÇÃO E CONSULTA DOS TRABALHADORES

### Artigo 4º

Responsabilidade de instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores 1. Compete à direcção central criar as condições e proporcionar os meios necessários à instituição do conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta a que se refere o nº 2 do artigo 1º na empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária.

2. Sempre que a direcção central não estiver situada num Estado-membro, incumbe ao representante da direcção central num Estado-membro, eventualmente designado, a responsabilidade referida no nº 1.

Na falta desse representante, incumbe à direcção do estabelecimento ou à da empresa do grupo que emprega o maior número de trabalhadores num Estado-membro a responsabilidade referida no nº 1.

3. Para efeitos da presente directiva, o ou os representantes ou, na falta destes, a direcção referida no segundo parágrafo do nº 2, são considerados a direcção central.

### Artigo 5º

Grupo especial de negociação 1. A fim de atingir o objectivo a que se refere o nº 1 do artigo 1º, a direcção central encetará as negociações para a instituição de um comité europeu de empresa ou de um procedimento de informação e consulta, por iniciativa própria ou mediante pedido escrito de, no mínimo, 100 trabalhadores, ou dos seus representantes, provenientes de pelo menos duas empresas ou estabelecimentos situados em pelo menos dois Estados-membros diferentes.

2. Para o efeito, será constituído um grupo especial de negociação de acordo com as seguintes directrizes:

a) Os Estados-membros determinam o modo de eleição ou de designação dos membros do grupo especial de negociação que devem ser eleitos ou designados no seu território.

Os Estados-membros devem dispor que os trabalhadores de empresas e/ou estabelecimentos nos quais não existam representantes dos trabalhadores por

motivos alheios à sua vontade têm o direito de eleger ou de designar, eles próprios, membros do grupo especial de negociação.

O segundo parágrafo não prejudica as legislações e/ou práticas nacionais que estabelecem limiares para constituição de um órgão de representação dos trabalhadores;

b) O grupo especial de negociação é composto no mínimo por três membros e no máximo por dezassete membros.

c) Nas eleições ou designações, deve assegurar-se:

- em primeiro lugar, a existência de um representante por cada Estado-membro no qual a empresa de dimensão comunitária possua um ou mais estabelecimentos ou em que o grupo de empresas de dimensão comunitária possua a empresa que exerce o controlo ou uma ou mais empresas controladas,

- em segundo lugar, a existência de representantes suplementares em número proporcional ao dos trabalhadores dos estabelecimentos, da empresa que exerce o controlo ou das empresas controladas nos termos da legislação do Estado-membro em cujo território se situa a direcção central;

d) A direcção central e as direcções locais são informadas da composição do grupo especial de negociação.

3. Incumbe ao grupo especial de negociação fixar, com a direcção central e mediante acordo escrito, o âmbito de acção, a composição, as atribuições e a duração do mandato do ou dos conselhos europeus de empresa ou as regras de execução de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores.

4. Para efeitos da celebração de um acordo nos termos do artigo 6º, a direcção central convocará uma reunião com o grupo especial de negociação. Desse facto informará as direcções locais.

Para efeitos das negociações, o grupo especial de negociação pode fazer-se assistir por peritos à sua escolha.

5. O grupo especial de negociação pode decidir por, no mínimo, dois terços dos votos não encetar negociações nos termos do nº 4, ou anulá-las no caso de já estarem em curso.

Uma decisão dessa natureza põe termo ao processo para celebração do acordo referido no artigo 6º. Quando for tomada esta decisão, não é aplicável o disposto no anexo.

Um novo pedido de convocação do grupo especial de negociação só pode ser apresentado dois anos após a referida decisão, excepto se as partes interessadas fixarem um prazo mais curto.

6. As despesas relativas às negociações referidas nos nºs 3 e 4 serão suportadas pela direcção central, de modo a que o grupo especial de negociação possa cumprir de forma adequada a sua missão.

Desde que respeitem este princípio, os Estados-membros podem fixar regras orçamentais para o funcionamento do grupo especial de negociação. Podem nomeadamente limitar a participação nas despesas a um único perito.

#### Artigo 6º

Conteúdo do acordo 1. A direcção central e o grupo especial de negociação devem negociar com espírito de colaboração a fim de chegarem a acordo sobre as regras de execução em matéria de informação e da consulta dos trabalhadores referidas no nº 1 do artigo 1º

2. Sem prejuízo da autonomia das partes, o acordo referido no nº 1 celebrado por escrito entre a direcção central e o grupo especial de negociação estabelecerá:

- a) As empresas do grupo de empresas de dimensão comunitária ou os estabelecimentos da empresa de dimensão comunitária abrangidos pelo acordo;
- b) A composição do conselho de empresa europeu, bem como o número de membros, a distribuição dos lugares e a duração do mandato;
- c) As atribuições e o procedimento de informação e consulta do conselho de empresa europeu;
- d) O local, a frequência e a duração das reuniões do conselho de empresa europeu;
- e) Os recursos financeiros e materiais a afectar ao conselho de empresa europeu;
- f) A duração do acordo e o seu processo de renegociação.

3. A direcção central e o grupo especial de negociação podem decidir por escrito instituir um ou mais procedimentos de informação e consulta, em vez de constituir um conselho de empresa europeu.

O acordo deve estabelecer as regras segundo as quais os representantes dos trabalhadores têm o direito de se reunir para proceder a uma troca de opiniões sobre as informações que lhes são comunicadas.

Essas informações incidem nomeadamente sobre questões transnacionais susceptíveis de afectar consideravelmente os interesses dos trabalhadores.

4. Os acordos referidos nos nºs 2 e 3 não estão sujeitos, salvo disposições em contrário previstas nesses acordos, às disposições supletivas do anexo.

5. Para efeitos da celebração dos acordos referidos nos nºs 2 e 3, o grupo especial de negociação delibera por maioria dos seus membros.

#### Artigo 7º

##### Disposições supletivas

1. A fim de assegurar a realização do objectivo referido no nº 1 do artigo 1º, são aplicáveis as disposições supletivas da legislação do Estado-membro no qual está situada a direcção central:



- se a direcção central e o grupo especial de negociação assim o decidirem,

ou

- se a direcção central se recusar a abrir negociações num prazo de seis meses a contar do pedido referido no nº 1 do artigo 5º,

ou

- se não tiver sido celebrado o acordo referido no artigo 6º no prazo de três anos a contar do pedido inicial e o grupo especial de negociação não tiver tomado a decisão prevista no nº 5 do artigo 5º

2. As disposições supletivas referidas no nº 1 previstas na legislação do Estado-membro, devem satisfazer o disposto no anexo.

### SECÇÃO III DISPOSIÇÕES DIVERSAS

#### Artigo 8º

Informações confidenciais 1. Os Estados-membros devem dispor que os membros do grupo especial de negociação e do conselho de empresa europeu, bem como os peritos que eventualmente os assistam, não são autorizados a revelar a terceiros as informações que lhes tenham sido expressamente comunicadas a título confidencial.

O mesmo se aplica aos representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta.

Esta obrigação mantém-se, seja qual for o local em que se encontrem, mesmo após o termo dos respectivos mandatos.

2. Em casos específicos e nos termos e limites fixados na legislação nacional, cada Estado-membro deve dispor que a direcção central situada no seu território não é obrigada a comunicar as informações cuja natureza seja susceptível, segundo critérios objectivos, de entrar gravemente o funcionamento das empresas em causa ou de as prejudicar.

O Estado-membro em causa pode subordinar esta dispensa a uma autorização administrativa ou judicial prévia.

3. Cada Estado-membro pode adoptar disposições especiais a favor da direcção central das empresas estabelecidas no seu território que tenham directa e principalmente finalidades de orientação ideológica relacionadas com a informação e a expressão de opiniões, desde que, à data de adopção da presente directiva, essas disposições especiais já existam na legislação nacional.

#### Artigo 9º

Funcionamento do conselho de empresa europeu e do procedimento de informação e consulta dos trabalhadores A direcção central e o conselho de

empresa europeu trabalham em espírito de colaboração e na observância dos seus direitos e obrigações recíprocos.

O mesmo se aplica à colaboração entre a direcção central e os representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores.

#### Artigo 10º

Protecção dos representantes dos trabalhadores Os membros do grupo especial de negociação, os membros do conselho de empresa europeu e os representantes dos trabalhadores que exercem funções no âmbito do procedimento referido no nº 3 do artigo 6º gozam, no exercício das suas funções, da mesma protecção e de garantias semelhantes às previstas para os representantes dos trabalhadores na legislação e/ou práticas nacionais no seu país de emprego.

Isto refere-se, em especial, à participação em reuniões do grupo especial de negociação ou do conselho de empresa europeu, ou em qualquer outra reunião realizada no âmbito do acordo referido no nº 3 do artigo 6º, bem como ao pagamento dos respectivos salários, tratando-se de membros que fazem parte do pessoal da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária, durante os períodos de ausência necessários ao exercício das suas funções.

#### Artigo 11º

Cumprimento do disposto na presente directiva 1. Cada Estado-membro assegurará que a direcção dos estabelecimentos de uma empresa de dimensão comunitária ou das empresas de um grupo de empresas de dimensão comunitária, situados no seu território e os representantes dos respectivos trabalhadores ou, consoante o caso, os respectivos trabalhadores, respeite as obrigações previstas na presente directiva, independentemente de a direcção central se situar ou não no seu território.

2. Os Estados-membros assegurarão que sejam comunicadas pelas empresas, a pedido das partes interessadas no âmbito da aplicação da presente directiva, as informações relativas ao número de trabalhadores referidos no nº 1, alíneas a) e c), do artigo 2º

3. Os Estados-membros tomarão as medidas adequadas em caso de não cumprimento do disposto na presente directiva; assegurarão, nomeadamente, a existência de processos administrativos ou judiciais que permitam obter a execução das obrigações decorrentes da presente directiva.

4. Ao aplicarem o artigo 8º, os Estados-membros instituirão processos de recurso administrativo ou judicial que os representantes dos trabalhadores podem interpor quando a direcção central exigir confidencialidade ou não facultar as informações nos termos do mesmo artigo 8º

Esses processos podem incluir processos destinados a salvaguardar a confidencialidade da informação em questão.

#### Artigo 12º

Relação entre a presente directiva e outras disposições 1. A presente directiva é aplicável sem prejuízo das disposições tomadas nos termos da Directiva 75/129/CEE do Conselho, de 17 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes aos despedimentos colectivos (7), e com a Directiva 77/187/CEE do Conselho, de 14 de Fevereiro de 1977, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos (8).

2. A presente directiva é aplicável sem prejuízo dos direitos à informação e consulta dos trabalhadores previstos nos direitos nacionais.

### Artigo 13º

Acordos vigentes 1. Sem prejuízo do nº 2, as empresas e os grupos de empresas de dimensão comunitária nos quais exista, na data prevista no nº 1 do artigo 14º ou na data, anterior a esta, de aplicação da directiva no Estado-membro em causa, um acordo aplicável a todos os trabalhadores que preveja a informação e consulta transnacionais dos trabalhadores não estão sujeitos às obrigações decorrentes da presente directiva.

2. Quando caducarem os acordos referidos no nº 1, as partes nesses acordos podem tomar a decisão conjunta de os prorrogar.

Caso contrário, é aplicável o disposto na presente directiva.

### Artigo 14º

Disposições finais 1. Os Estados-membros adoptarão as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva o mais tardar em 22 de Setembro de 1996, ou assegurar-se-ao, o mais tardar nessa mesma data, de que os parceiros sociais põem em prática as disposições necessárias por via de acordo, devendo os Estados-membros tomar todas as disposições necessárias que lhes permitam em qualquer momento garantir os resultados impostos pela presente directiva. Do facto informarão imediatamente a Comissão.

2. Quando os Estados-membros adoptarem essas disposições, estas devem incluir uma referência à presente directiva ou ser acompanhadas dessa referência na publicação oficial. As modalidades dessa referência serão adoptadas pelos Estados-membros.

### Artigo 15º

Reanálise pela Comissão O mais tardar em 22 de Setembro de 1999, a Comissão procederá, em consulta com os Estados-membros e os parceiros sociais a nível europeu, ao reexame das regras de execução da presente directiva e verificará, nomeadamente, a adequação dos limiares de efectivos, com vista a propor ao Conselho as eventuais alterações necessárias.

### Artigo 16º

Os Estados-membros são os destinatários da presente directiva.

Feito em Bruxelas, em 22 de Setembro de 1994.

Pelo Conselho

O Presidente

N. BLUEM

(1) JO nº C 135 de 18. 5. 1994, p. 8 e JO nº C 199 de 21. 7. 1994, p. 10.

(2) Parecer proferido em 1 de Junho de 1994 (ainda não publicado no Jornal Oficial).

(3) Parecer do Parlamento Europeu de 4 de Maio de 1994 (JO nº C 205 de 25. 7. 1994), posição comum do Conselho de 18 de Julho de 1994 (JO nº C 244 de 31. 8. 1994, p. 37).

(4) JO nº C 39 de 15. 2. 1991, p. 10.

(5) JO nº C 336 de 31. 12. 1991, p. 11.

(6) JO nº L 395 de 30. 12. 1989, p. 1.

(7) JO nº L 48 de 22. 2. 1975, p. 29. Directiva com a última redacção que lhe foi dada pela Directiva 92/56/CEE (JO nº L 245 de 26. 8. 1992, p. 3).

(8) JO nº L 61 de 5. 3. 1977, p. 26.

## ANEXO

### DISPOSIÇÕES SUPLETIVAS referidas no artigo 7º

1. A fim de realizar o objectivo referido no nº 1 do artigo 1º e nos casos previstos no nº 1 do artigo 7º, será instituído um conselho de empresa europeu, cujas competências e composição são regidas pelas seguintes regras:

a) A competência do conselho de empresa europeu limita-se à informação e consulta sobre as questões relativas ao conjunto da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária ou, no mínimo, a dois estabelecimentos ou empresas do grupo situados em Estados-membros diferentes.

No caso das empresas ou grupos de empresas referidos no nº 2 do artigo 4º, a competência do conselho de empresa europeu limita-se às matérias relativas a todos os estabelecimentos ou a todas as empresas do grupo situados nos Estados-membros ou, no mínimo, a dois estabelecimentos ou empresas do grupo situados em Estados-membros diferentes.

b) O conselho de empresa europeu compõe-se de trabalhadores da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária eleitos ou designados de entre si pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelo conjunto dos trabalhadores.

Os membros do conselho de empresa europeu são eleitos ou designados em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais.

c) O conselho de empresa europeu é composto no mínimo por três membros e no máximo por trinta membros.

Se a sua dimensão assim o justificar, elege um comité restrito composto por três membros, no máximo.

O conselho de empresa europeu adopta o seu regulamento interno.

d) Na eleição ou designação dos membros do conselho de empresa europeu, deve assegurar-se:

- em primeiro lugar, a existência de um representante por cada Estado-membro no qual a empresa de dimensão comunitária possua um ou mais estabelecimentos ou em que o grupo de empresas de dimensão comunitária possua a empresa que exerce o controlo ou uma ou mais empresas controladas,

- em segundo lugar, a existência de representantes suplementares em número proporcional ao dos trabalhadores dos estabelecimentos, da empresa que exerce o controlo ou das empresas controladas nos termos da legislação do Estado-membro em cujo território se situa a direcção central.

e) A direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado são informados da composição do conselho de empresa europeu.

f) Quatro anos após a instituição do conselho de empresa europeu, este apreciará a oportunidade de encetar negociações para a celebração do acordo referido no artigo 6º ou de manter em vigor as disposições supletivas adoptadas nos termos do presente anexo.

Os artigos 6º e 7º aplicam-se, *mutatis mutandis*, se for decidido negociar um acordo nos termos do artigo 6º; nesse caso, a expressão «grupo especial de negociação» é substituída por «conselho de empresa europeu».

2. O conselho de empresa europeu tem o direito de se reunir com a direcção central uma vez por ano para ser informado e consultado, com base num relatório elaborado pela direcção central, sobre a evolução das actividades da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária e sobre as suas perspectivas. As direcções locais serão informadas desse facto.

A reunião incide nomeadamente sobre a sua estrutura, situação económica e financeira, evolução provável das actividades, produção e vendas, situação e evolução provável do emprego, investimentos, alterações de fundo relativas à organização, introdução de novos métodos de trabalho ou de novos processos de produção, transferências da produção, fusões, redução da dimensão ou encerramento de empresas, de estabelecimentos ou de partes importantes de estabelecimentos e despedimentos colectivos.

3. Em circunstâncias excepcionais que afectem consideravelmente os interesses dos trabalhadores, nomeadamente em caso de transferência de local de trabalho, de encerramento de empresas ou estabelecimentos ou de despedimentos colectivos, o comité restrito ou, se este não existir, o conselho de empresa europeu tem o direito de ser informado. Tem o direito de se reunir, a seu pedido, com a direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado no

âmbito da empresa ou do grupo de empresas de dimensão comunitária, com competência para tomar decisões, a fim de ser informado e consultado sobre as medidas que afectem consideravelmente os interesses dos trabalhadores.

Na reunião organizada com o comité restrito podem igualmente participar os membros do conselho de empresa europeu que tenham sido eleitos ou designados pelos estabelecimentos e/ou empresas directamente afectados pelas medidas em questão.

Esta reunião de informação e consulta realizar-se-á o mais rapidamente possível, com base num relatório, elaborado pela direcção central ou por qualquer outro nível de direcção apropriado da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária, sobre o qual poderá ser emitido um parecer após a reunião ou num prazo razoável.

Esta reunião não põe em causa as prerrogativas da direcção central.

4. Os Estados-membros podem estabelecer regras relativas à presidência das reuniões de informação e consulta.

Antes de qualquer reunião com a direcção central, o conselho de empresa europeu ou o comité restrito, eventualmente alargado nos termos do segundo parágrafo do ponto 3, pode reunir-se sem a presença da direcção central.

5. Sem prejuízo do disposto no artigo 8º, os membros do conselho de empresa europeu devem informar os representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou das empresas do grupo de empresas de dimensão comunitária ou, na falta de representantes, o conjunto dos trabalhadores, sobre o conteúdo e os resultados do procedimento de informação e consulta levado a cabo nos termos do presente anexo.

6. O conselho de empresa europeu ou o comité restrito pode ser assistido por peritos por si escolhidos, se tal for necessário para o cumprimento das suas funções.

7. As despesas de funcionamento do conselho de empresa europeu são suportadas pela direcção central.

A direcção central em causa dotará os membros do conselho de empresa europeu dos recursos financeiros e materiais necessários para que possam cumprir adequadamente a sua missão.

Salvo acordo em contrário, a direcção central suportará, nomeadamente, as despesas de organização das reuniões e de interpretação, bem como as despesas de estada e de deslocação dos membros do conselho de empresa europeu e do comité restrito.

Desde que respeitem estes princípios, os Estados-membros podem fixar regras orçamentais para o funcionamento do conselho de empresa europeu. Podem nomeadamente limitar a participação nas despesas a um único perito.